

VYSOKÁ ŠKOLA BÁŇSKÁ – TECHNICKÁ UNIVERZITA OSTRAVA
EKONOMICKÁ FAKULTA

KATEDRA ÚČETNICTVÍ A DANÍ

Analýza zaměstnaneckých benefitů ve vybraných obchodních společnostech
Analysis of Employee Benefits in Selected Business Companies

Student:

Ludmila Podešvová

Vedoucí diplomové práce:

Ing. Hana Bartková, Ph.D.

Ostrava 2020

Zadání diplomové práce

Student: **Bc. Ludmila Podešvová**
Studijní program: N6208 Ekonomika a management
Studijní obor: 6202T049 Účetnictví a daně
Téma: **Analýza zaměstnaneckých benefitů ve vybraných obchodních společnostech**
Analysis of Employee Benefits in Selected Business Companies
Jazyk vypracování: čeština

Zásady pro vypracování:

1. Úvod
 2. Vymezení a charakteristika zaměstnaneckých benefitů
 3. Právní, účetní a daňové aspekty zaměstnaneckých benefitů
 4. Analýza zaměstnaneckých benefitů ve vybraných obchodních společnostech
 5. Závěr
- Seznam použité literatury
Seznam zkratk
Prohlášení o využití výsledků diplomové práce
Seznam příloh
Přílohy

Seznam doporučené odborné literatury:

MACHÁČEK, Ivan. *Zaměstnanecké benefity a daně*. 5. vyd. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2019. 249 s. ISBN 978-80-7598-361-9.

MARTOCCHIO, Joseph J. *Employee Benefits: a Primer for Human Resource Professionals*. 5th ed. New York, NY: McGraw-Hill/Irwin, 2014. 381 p. ISBN 978-0-07-802948-6.

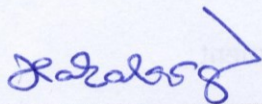
PELECH, Petr a Iva RINDOVÁ. *Zdanění mezd, platů a ostatních příjmů ze závislé činnosti v roce 2019*. 27. vyd. Olomouc: ANAG, 2019. 400 s. ISBN 978-80-7554-191-8.

Formální náležitosti a rozsah diplomové práce stanoví pokyny pro vypracování zveřejněné na webových stránkách fakulty.

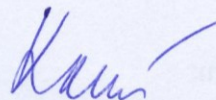
Vedoucí diplomové práce: **Ing. Hana Bartková, Ph.D.**

Datum zadání: 22.11.2019

Datum odevzdání: 24.04.2020




Ing. Jana Hakalová, Ph.D.
vedoucí katedry



doc. Ing. Lenka Kauerová, CSc.
proděkanka pro studium
na základě pověření k jednání č.j.
VSB/19/050319/9900 ze dne 24. 9. 2019

„Prohlašuji, že jsem celou diplomovou práci vypracovala samostatně.“

V Ostravě dne 15. 5. 2020


.....
Bc. Ludmila Podešvová

Obsah

1	Úvod.....	5
2	Vymezení a charakteristika zaměstnaneckých benefitů	7
2.1	Historie zaměstnaneckých benefitů.....	7
2.2	Personální marketing.....	9
2.3	Motivace.....	12
2.4	Členění	14
2.5	Financování	19
2.5.1	Fond kulturních a sociálních potřeb, sociální fond a nedaňové výdaje	19
2.5.2	Zaučtování ve prospěch daňových výdajů.....	20
2.6	Trendy v oblasti zaměstnaneckých benefitů	21
2.6.1	Atypické benefity u nás i ve světě	24
3	Právní, účetní a daňové aspekty zaměstnaneckých benefitů	29
3.1	Právní předpisy upravující poskytování zaměstnaneckých benefitů	29
3.1.1	Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů	29
3.1.2	Zákon č. 589/1992 Sb., o pojistném na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti a zákon č. 592/1992 Sb., o pojistném na veřejné zdravotní pojištění, ve znění pozdějších předpisů	32
3.1.3	Zákon č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů, ve znění pozdějších předpisů	33
3.1.4	Zákon č. 563/1991 Sb., o účetnictví, ve znění pozdějších předpisů	38
3.2	Vybrané zaměstnanecké benefity řešené v oblasti zdanění, odvodů a účtování	39
3.2.1	Stravování zaměstnanců	40
3.2.2	Dary	46
3.2.3	Příspěvek na penzijní připojištění se státním příspěvkem, doplňkové penzijní spoření a soukromé životní pojištění	48
3.3	Souhrn	52
4	Analýza zaměstnaneckých benefitů ve vybraných obchodních společnostech	55
4.1	Společnost X, a. s.	55
4.1.1	Historie.....	56
4.1.2	Zaměstnanecké benefity společnosti X, a.s. a jejich analýza	56
4.1.3	Inovace benefitů.....	66
4.1.4	Výdaje na zaměstnance	67
4.1.5	Reakce společnosti na nouzový stav: COVID-19.....	67
4.1.6	Zhodnocení benefitů a doporučení	68
4.2	Společnost Y, s.r.o.	69
4.2.1	Historie.....	69

4.2.2	Zaměstnanecké benefity společnosti Y, s r.o. a jejich analýza.....	70
4.2.3	Inovace benefitů.....	90
4.2.4	Výdaje na zaměstnance.....	91
4.2.5	Reakce společnosti na nouzový stav COVID-19.....	93
4.2.6	Zhodnocení benefitů a doporučení	93
5	Závěr	95
	Seznam použité literatury	97
	Seznam zkratk	101
	Prohlášení o využití výsledků diplomové práce	

1 Úvod

Zaměstnanci v 21. století jsou velmi ambiciózní a ctižádostiví, za svou práci a čas požadují adekvátní odměnu. Oproti minulé generaci jsou pracovníci ochotni častěji měnit zaměstnavatele, odstěhovat se za lepší pracovní příležitostí i několik stovek kilometrů nebo dokonce změnit obor svého zaměření. Na zaměstnavatele je tak vyvíjen větší tlak v podobě konkurenceschopnosti nejen na trhu zboží a služeb, ale také na trhu práce. Trh práce je již několik let ve stavu převisu poptávky nad nabídkou, tedy zaměstnavatelů poptávajících pracovníky je více, nežli pracovníků nabízejících svou práci. Tento fakt potvrzují také údaje Českého statistického úřadu¹, kdy je již od roku 2013 klesající ukazatel obecné míry nezaměstnanosti. V tomto roce ukazatel dosahoval hodnoty 7 %, v roce 2016 klesnul na 5 % a v druhém čtvrtletí 2019 měl dokonce pouhých 1,9 %. Vzhledem ke stále klesající tendenci nezaměstnanosti je tak tlak na získání nebo udržení kvalitních zaměstnanců opravdu vysoký, proto podniky musí nabízet nejen vysoké finanční ohodnocení, přátelskou firemní kulturu, možnost kariérního růstu, dobré jméno firmy ale právě také kvalitní balíček zaměstnaneckých odměn.

Cílem práce je zdůraznit motivační a finanční význam zaměstnaneckých benefitů, přesně určit jejich právní, účetní a daňové pojetí a zároveň analyzovat nastavený benefitní systém ve vybraných obchodních společnostech a doporučit vhodná vylepšení.

V celé práci byla použita metoda deskripce, u třetí a čtvrté kapitoly byla aplikována metoda komparace. V praktické části práce bylo využito metody klasifikační analýzy, syntézy a analogie.

Diplomová práce je rozdělena do tří částí. První část se zaměřuje na význam a charakteristiku zaměstnaneckých benefitů, objasnění jejich důležitosti pro motivaci pracovníku a jejich využití v personálním marketingu. Součástí této kapitoly je taktéž členění a možnosti financování benefitů. Závěr této kapitoly zachycuje trendy v posledních letech v České republice i ve světě.

Druhá kapitola zdůrazňuje význam benefitů z finančního hlediska. První polovina kapitoly se věnuje právním předpisům, které upravují danou problematiku

¹https://www.czso.cz/documents/10180/91917748/32018119_0501.pdf/7f778284-8652-4e4b-9bcc-5b24835dc45c?version=1.0

a zároveň je v této části zobrazeno správné řešení vybraných benefitů v oblasti daňové, odvodové i účetní.

Třetí kapitola detailně analyzuje poskytované zaměstnanecké benefity ve vybraných obchodních společnostech v rámci informací nabytých v předešlých kapitolách. Součástí této kapitoly je také přizpůsobení benefitů v návaznosti na aktuální nouzový stav způsobený pandemií COVID-19.

2 Vymezení a charakteristika zaměstnaneckých benefitů

Dle českého Slovníku cizích slov označuje slovo benefit obecně prospěch, výhodu nebo užitek, často používaný ve smyslu nefinanční výhody pro zaměstnance firmy. Zaměstnanecké benefity jsou podle Macháčka² různá peněžitá i nepeněžitá plnění, poskytovaná zaměstnancům jejich zaměstnavatelem, nad rámec smluvní mzdy či platu. Tato plnění motivují zaměstnance k lepším výkonům, přispívají k jejich vyšší spokojenosti s pracovními podmínkami a celkové spokojenosti se zaměstnavatelem, čímž podporují pozitivní vztah zaměstnance k zaměstnavateli a vytváří loajální zaměstnance. Často jsou tato plnění oproti smluvnímu navýšení mzdy nebo platu daňově zvýhodněná, čímž se stávají atraktivnější jak pro zaměstnavatele, tak pro zaměstnance.

Funkce a cíle benefitů

Mezi hlavní cíle a funkce zaměstnaneckých benefitů patří motivace zaměstnanců k odvádění výkonné a produktivní práce. Zároveň se jimi podniky snaží tyto kvalifikované a motivované pracovníky udržet ve firmě. Podporují vytváření silného pozitivního vztahu mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem, čímž upevňují vzájemnou loajalitu. Benefity, které jsou často veřejně dostupnou informací, posilují dobrou image a atraktivitu podniku a vytvářejí pozitivní obraz firmy. Často mohou sloužit jako faktor, který firmu odlišuje od konkurence. V mnoha případech představují také možnost úspory na odvodech v případě srovnání benefitů a zvýšení mzdy. V neposlední řadě je zde také stabilizační funkce, kdy benefity dopomáhají k zesílení rovnováhy mezi soukromým a pracovním životem, tzv. work-life balance zaměstnance.³

2.1 Historie zaměstnaneckých benefitů

Zaměstnanecké benefity, které jsou v novodobé éře na vzestupu, rozhodně nepatří mezi nový druh odměňování. Již v minulých stoletích můžeme zaznamenat první stopy nefinančních odměn pro pracovníky, kteří za svou práci dostávali nejen peněžní odměnu, ale například také ubytování nebo stravu.

² Ivan Macháček, *Zaměstnanecké benefity a daně*

³ Dostupné z https://www.centrum-kaspar.cz/wp-content/uploads/2018/06/Firemni_hity_nadcasove_benefity.pdf?fbclid=IwAR1CVZ81XEjDIY0WQYmzKelGCIyLBRIaEtXWyuMFvsC-0SR-aKoPgr8kNhM

Jako milník a první velký rozmach zaměstnaneckých benefitů se dá považovat období na začátku 20. století, kdy byl ve Spojených státech amerických během 2. světové války abnormální nedostatek pracovní síly. Hlavním důvodem byla právě válka, která si vyžádala odchod většiny mužů v produktivním věku na frontu, a tím mezi podniky současně začal konkurenční boj o zbývající pracovní sílu. Tehdejší americká vláda zakázala v obavách o nezřízené navyšování platů jejich další zvyšování, a podniky tak přišly s novou strategií, jak na sebe upozornit nové zaměstnance a udržet si stávající pracovníky – zaměstnanecké benefity. V této době představovaly především činnostmi jako proplacení účtů u lékaře, zřizování životní pojistky nebo poskytování potravin. Nápaditost firem podpořila také americká vláda, která tyto nepeněžní benefity začala podporovat v podobě daňového zvýhodnění.

Za jednoznačného průkopníka zaměstnaneckých benefitů v Čechách je považován Tomáš Baťa (1876–1932). Jeho nápady a inovace v oblasti motivace zaměstnanců jsou věhlasné dodnes. Jedny z nejznámějších Baťových činů byly tzv. Baťovské domky, které sám navrhoval a stavěl. V těchto speciálně navržených domech ubytoval své zaměstnance i s rodinami, přičemž si nechával zaplatit pouze minimální nájemné. Vybudoval také vlastní školy, kde mimo jiné mohli dělníci zvyšovat svou kvalifikaci, byla to tzv. Baťova škola práce, čímž se stávali efektivnější a vzdělanější ve svém oboru. Každý takový zaměstnanec byl následně za své studium odměňován zvýšením mzdy. Do těchto škol také přijímal vybrané mladé lidi, které vyučoval v řemesle a následně z nich vybíral talentované jedince do svého závodu. Staral se o své zaměstnance i v takových oblastech jako je stravování. Zřídil kantýny, kde se vařilo zásadně z kvalitních potravin. Podporoval také volnočasové aktivity, kdy poblíž závodu budoval sportoviště, kina nebo jiná kulturní vyžití, za které zaměstnanci buďto neplatili vůbec, nebo jen symbolickou částku. Už v té době poskytoval kvalitní zdravotní péči ve své nemocnici a zaměstnanci museli procházet pravidelnými zdravotními prohlídkami. Tomáš Baťa totiž jako první velký zaměstnavatel moc dobře znal fakt, kterým se dnes řídí každé HR oddělení – šťastný zaměstnanec je výkonný zaměstnanec. Poskytnutí levného ubytování zaměstnanci i jeho rodině přineslo benefit v podobě úspory nejen financí, ale také času, který by jinak zaměstnanec trávil dojížděním. Ten následně mohl využít ke vzdělávání v oboru nebo k odpočinku a být tak v pracovní době produktivnější. Podobný způsob funguje i v případě závodního stravování. Pokud je přímo v podniku kvalitní kantýna, ubude zaměstnanci ztracený čas

při cestě za stravováním, a přitom je mu zároveň poskytnuta kvalitní a zdravá strava. Ta snižuje jeho náchylnost k nemocem, a tedy výpadku pracovní síly. Jak řekl Tomáš Baťa: *„Každá lidská činnost se nakonec musí nějak projevit v číslech.* „Každá věc, kterou tvořil ku prospěchu svých zaměstnanců, byla zároveň i ku prospěchu podniku. Všichni zaměstnanci byli velmi dobře motivováni k maximálnímu výkonu, což zvyšovalo produktivitu práce a celkovou prosperitu podniku. Právě toto je jedna z podstat benefitů.⁴

V současnosti trend benefitů značně pokročil a to, co dříve bylo unikátní, jako právě Baťova péče o zaměstnance, je dnes téměř standardem v každé společnosti. Naopak absence těchto základních benefitů je vnímána negativně, společnost tak má image špatného zaměstnavatele klesá konkurenceschopnost na trhu práce.

2.2 Personální marketing

Nejlepší cesta, jak mít motivované a oddané zaměstnance, je vytvářet z nich spokojené pracovníky. Již pominuly časy, kdy bylo na pracovníky nahlíženo jen jako na výrobní faktor. V dnešní době je naopak kladen větší důraz na zapojení zaměstnance jako partnera organizace. V návaznosti na tento fakt vznikl poměrně nový obor řízení lidských zdrojů – personální marketing. Dle personálního marketingu je vztah mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem (současným i budoucím) přirovnáván ke vztahu firmy a jeho zákazníka, přičemž se klade důraz na stálé zlepšování a prohlubování tohoto vztahu. Lidská síla je v podnicích jedním z nejdůležitějších faktorů, který ovlivňuje prosperitu podniku a zároveň je nejnáročnější ze všech vstupních kapitálů z hlediska celkových výdajů, proto je nutné jí věnovat stejnou pozornost, jaká se klade na koncové zákazníky.⁵

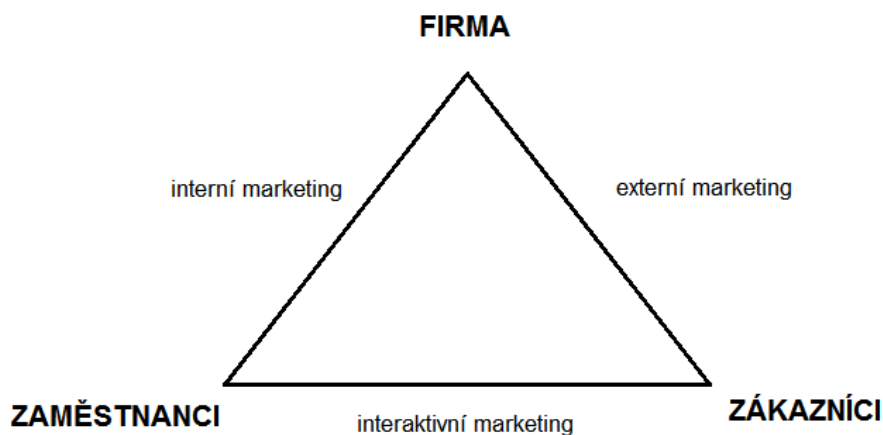
Součástí personálního marketingu je interní a externí marketing. Tyto dvě části je těžké přesně definovat, jelikož se jejich součásti prolínají, ale z pohledu zaměstnaneckých benefitů je pro nás důležitá především část interního marketingu, tedy vztah mezi firmou a zaměstnancem (viz obrázek 2.1). Interní personální marketing se zaměřuje na stávající zaměstnance, kterým jsou poskytovány výhody (zaměstnanecké benefity), mající cíl uspokojit zaměstnancova očekávání, a tím jej udržovat spokojeného

⁴Zdeněk Rybka, *Základní zásady Baťova systému a řízení*

⁵ Philip Kotler, *Principles of Marketing*

a snížit tak fluktuaci zaměstnanců ve firmě. Nábor a zaučení nového zaměstnance je často časově i finančně nákladnější než poskytnutí finančních či nefinančních výhod současnému zaměstnanci.⁶

Obrázek 2.1 Marketingové vazby ve firmě



Zdroj: Vlastní zpracování

Pomocí marketingového mixu se podnik snaží motivovat své zaměstnance a vytvářet z nich tak spokojené a výkonné pracovníky. Marketingový mix, z angličtiny přejata zkratka „4P“, představuje konkrétně v interním marketingu:

- Produkt (product) – v prostředí interního marketingu se jedná o pracovní pozici (nároky kladené na pracovníka).
- Cena (price) – hodnota pracovní pozice představující hodnotící a benefiční systém.
- Komunikace (promotion) – důležitá složka interního marketingu, nedostatečná informovanost může vést k nespokojenosti a demotivaci zaměstnanců, špatným vztahům na pracovišti nebo nejistotě v zaměstnání a stresu.
- Distribuce/místo (place) – do této skupiny se řadí prostředí výkonu práce zaměstnance, image společnosti, podniková kultura.

Všechny tyto složky marketingového mixu přímo ovlivňují spokojenost zaměstnance u daného zaměstnavatele, přičemž zaměstnavatel je zároveň schopen je ovlivnit. Každou z těchto součástí také můžeme vnímat jako benefity, které v určité kvalitě neposkytuje každý zaměstnavatel. Jsou možností, jak při správném nastavení mohou odlišit zaměstnavatele od jeho konkurentů a oslovit více potencionálních zaměstnanců, případně si udržet ty stávající. Zaměstnanci si tak vybírají nejen nejlépe

⁶MYSLIVCOVÁ, Světlana – Kateřina MARŠÍKOVÁ - Pavla Švermová - Vendula MACHÁČKOVÁ.
Personální marketing a budování značky zaměstnavatele

placenou práci, ale také práci s celkově nejlepšími atributy stejně jako zákazníci na trhu výrobků a služeb, kteří si vybírají ten nejvhodnější produkt, jenž jim poskytne co nejvíce užitku. Dle projektu SGS 2016, který analyzoval využití personálního marketingu v podnikové praxi, vyšlo najevo, že mezi nejdůležitější prvky, které ovlivňují spokojenost zaměstnanců, patří výše mzdy, vztah s nadřízenými, jistota pracovní pozice, přátelské vztahy na pracovišti, dobrá image podniku, kvalitní vedení podniku, pracovní prostředí a náplň práce.⁷

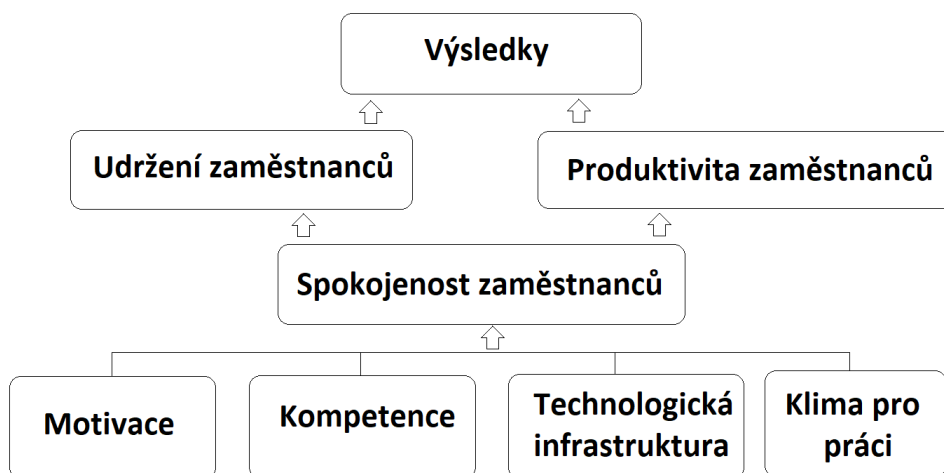
V rámci zaměstnaneckých benefitů je důležité samostatně zmínit funkci komunikace. Mimo jiné je důležité zaměstnance pravidelně informovat o možnostech, které firma mimo mzdu nabízí, a to právě v podobě benefitů. Mnoho firem poskytuje velmi nákladné benefity, o kterých zaměstnanci buďto neví, nebo o nich nejsou zcela informováni a bojí se je proto využít. V tomto případě pak celá snaha o motivaci, angažovanost a výkonnost zaměstnance vyjde naprázdno, jelikož společnost vynaložila náklady na poskytování benefitu, zaměstnanci o něm nejsou zcela informováni a jeho přidaná hodnota pro firmu je nulová. Zůstanou tedy pouze výdaje a tento benefit je pro nás bezpředmětný. Společnost by neměla dbát jen na správné nastavení benefitů, ale také o dobrou informovanost o těchto benefitech, kde v případě nutnosti tyto informace najít, na koho se obrátit a v neposlední řadě mít možnost navrhnout změnu poskytovaných benefitů.

Pro strategii personálního interního marketingu je důležité chápat zaměstnance jako „interní zákazníky“, o které je důležité pečovat a starat se o jejich celkovou spokojenost. Cílem je informovaný, motivovaný a vzdělaný zaměstnanec, který se důsledně a aktivně podílí na dosažení cílů organizace a cítí se součástí úspěchu podniku. Takovýto zaměstnanec, který je motivován k lepším výkonům pomocí kvalitního hodnotícího a benefičního programu a zároveň pracující v příjemném pracovním prostředí a který je informován o cílech a strategiích svého zaměstnavatele, chápe, jakou roli zastává v těchto plánech, a je proto spokojenějším zaměstnancem. Takovýto zaměstnanec má vyšší výkonnost, což přímo ovlivňuje dosažení strategických cílů společnosti a jeho příznivým hospodářským výsledkům. Tuto tezi potvrzuje také výzkum společnosti Grafton Recruitment z roku 2017, která uvádí, že je více než pětinnový rozdíl mezi produktivitou spokojeného a nespokojeného zaměstnance. Mimo

⁷MYSLIVCOVÁ, Světlana – Kateřina MARŠÍKOVÁ - Pavla Švermová - Vendula MACHÁČKOVÁ.
Personální marketing a budování značky zaměstnavatele

jiné spokojený zaměstnanec také buduje pozitivní značku podniku, což je nejhodnotnější nehmotné aktivum organizace. Celý tento koncept je ve zjednodušené formě graficky znázorněn v obrázku 2.2.⁸

Obrázek 2.2 Koncept vlivu spokojenosti zaměstnanců na výsledky podniku



Zdroj: Vlastní zpracování (dle MYSLIVCOVÁ, Světlana – Kateřina Maršíková, Pavla Švermová, Vendula Macháčková, Personální marketing a budování značky zaměstnavatele)

Součástí interního marketingu je důležitým prvkem průzkum spokojenosti, který by měl spolehlivě zjišťovat pracovní spokojenost či nespokojenost a v návaznosti na výsledky zavést případná opatření ke zlepšení dané situace. K tomuto slouží například Job Deskriptiv Index (JDI) nebo Minnesotský dotazník pracovní spokojenosti (MSQ).⁹

2.3 Motivace

Motivace je psychologický proces, který nás nutí k činnosti. Také původní latinské slovo „motus“ znamená pohyb. Motivace představuje interní hnací sílu, která dává lidskému chování účel a směr. Motivaci způsobuje příčina, tedy motiv, pohnutka, která je orientovaná k uspokojení nenaplněných potřeb, a to buďto nedostatku (hlad, žízeň) nebo přetlaku (stres).

Motivaci můžeme dělit na pozitivní a negativní. Pozitivní motivace nás pohání pomocí pozitivních vjemů, něčeho, co způsobí člověku radost, jako je například odměna, benefit nebo povýšení. Naopak negativní motivace je doprovázena především

⁸MYSLIVCOVÁ, Světlana – Kateřina MARŠÍKOVÁ - Pavla Švermová - Vendula MACHÁČKOVÁ. *Personální marketing a budování značky zaměstnavatele*

⁹ Slávka Krásná, *Pracovní spokojenost jako specifický komponent interního marketingu*

strachem a nutí člověka k akci z důvodu negativního motivu. Zde se může jednat o finanční sankce, ztrátu benefitů nebo výpověď.

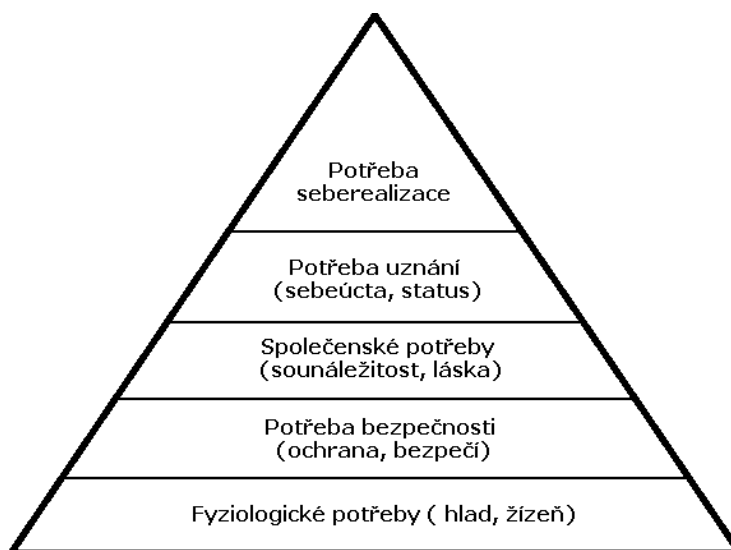
V rámci organizace je nutné správně motivovat zaměstnance, což při větším množství pracovníků není jednoduché. Není jednotný způsob, jak pracovníky motivovat, ke každému je nutno přistupovat jako k jedinci s individuálními potřebami a motivy. Důležitá je zde role vedoucího pracovníka, který by svým nasazením a angažovaností měl jít týmu příkladem. I nevědomá demotivace lídra může vést ke snížení skupinové výkonnosti.¹⁰

Důležité pro správnou motivaci je nalézt správný motivační faktor, k čemuž nám mohou dopomoci různé motivační teorie. Jednou z nejznámějších a nejpoužívanějších je Maslowova pyramida (viz obr. 2.3), která představuje hierarchii lidských potřeb. Sestavil ji psycholog Abraham Maslow v roce 1943 a stále je využívána k detekování motivačních faktorů zaměstnanců v podnicích. Pyramida představuje stavbu, která vždy musí stát na pevných základech, což jsou v tomto případě fyziologické potřeby, jako je hlad, žízeň, dýchání, spánek apod. Nad touto příčkou je potřeba bezpečí a ochrany, což může v podniku představovat jistota pracovního místa a pevné zázemí či morální a fyzická bezpečnost v případě špatného zacházení ze strany nadřízených nebo přímo společnosti. Následují společenské (sociální) potřeby. Zde se řadí veškeré citové vztahy jako přátelství, partnerský vztah nebo rodina, v případě zaměstnanců na pracovišti zde mohou spadat přátelské vztahy mezi kolegy. Předposlední příčku tvoří potřeba úcty, uznání a ocenění za dobře odvedenou práci a vytvoření prestiže. Úplnou střechu, která nám zakončuje pyramidu, tvoří potřeba seberealizace, tedy touha být vzdělanější, rozvíjet své schopnosti a být přeborníkem ve svém oboru. Právě v této kolonce, ve střeše pyramidy, je zaměstnanec nejvýkonnější. Snaží se být úspěšný, kariérně růst a být vidět, tedy dělat svou práci lépe než ostatní a zvýšit svou efektivitu. Organizace se proto snaží své zaměstnance dostat do pozice potřeby seberealizace, aby byl co nejvýkonnější. Nejde však motivovat zaměstnance, který má nedostatečně vysoký plat na základní výdaje spojené s fyziologickými potřebami, povýšením nebo nabídkou dalšího školení a sebevzdělávání. Z toho důvodu je nutné detekovat potřeby zaměstnance a správně určit, jaké potřeby nejsou naplněny a dle těchto nedostatků jej motivovat.¹¹

¹⁰ Dostupné z <https://www.hardyn.cz/motivace/>

¹¹ Dostupné z <https://www.businessanimals.cz/maslowova-pyramida-potreb/>

Obrázek 2.3 Maslowova pyramida potřeb



Zdroj: <https://www.intuitivnimarketing.cz/maloobchod/hodnoty-na-nichz-postavite-vernost-zakaznika>

V případě, že společnost špatně odhadne potřeby svých zaměstnanců, mohou být finance vynaložené na benefity zbytečně promarněná investice, která efektivnost a loajalitu zaměstnanců nezvýší. Příkladem může být zřízená firemní mateřská školka ve společnosti, kde nezaměstnáváme žádné rodiče. Benefit je to sice moderní a žádaný, ale pro ukázkovou společnost naprosto zbytečný. Obdobný efekt by mělo zřízení fit centra přímo v areálu společnosti, jejíž zaměstnanci necvičí nebo nejsou sportovně založení. Správné určení motivů zaměstnanců společnosti vede k efektivnějšímu určení benefitů, které zaměstnanci ocení a které je budou motivovat k lepším výkonům a angažovanosti ve firmě.

2.4 Členění

V této podkapitole se zaměříme na hlavní členění zaměstnaneckých benefitů dle specifikací jako je druh benefitu, daňová výhodnost nebo formy poskytování.

Rozdělení podle druhu peněžního plnění:

- peněžité,
- nepeněžité.

První a základní členění jasně vyplývá ze způsobu plnění, tedy jakou formou budou benefity poskytnuty. Peněžité benefity jsou poskytovány v penězích, příkladem těchto benefitů mohou být finanční odměny, osobní ohodnocení, podíl na výsledku

hospodaření nebo nejrozumnější příspěvky na knihy, zdravotní pomůcky, vitamíny a léky, nebo třeba příspěvek na dopravu do zaměstnání. Naopak nepeněžité mohou mít různé druhy podob. Mohou být hmotné jako poskytnutí mobilního telefonu, notebooku nebo firemního automobilu i k osobnímu užívání nebo nehmotné jako pružná pracovní doba, možnost práce z domu, dovolená nad rámec zákonného ujednání nebo poskytnutí vzdělávacích kurzů.

Rozdělení dle věcného hlediska do skupin podle Macháčka:

- *zdravotní benefity,*
- *důchodové benefity,*
- *benefity poskytované na pracovišti,*
- *benefity zaměřené na využití pracovního volna,*
- *benefity směřující ke vzdělání,*
- *platové a finanční benefity,*
- *benefity směřující k vybavení zaměstnance.¹²*

Toto dělení není potřeba detailněji rozebírat, jelikož zaměření daného benefitu vyplývá přímo z názvu rozdělení.

Rozdělení dle daňové výhodnosti:

- maximálně výhodné,
- výhodné,
- neutrální,
- nevýhodné.

Jedno z nejdůležitějších členění pro zaměstnance i zaměstnavatele. Právě jedna z výhod poskytnutí nefinančního benefitu oproti finanční odměně či navýšení mzdy může být daňová úspora. Dle zařazení do jedné z těchto kategorií můžeme určit, jak moc je pro nás benefit výhodný z pohledu úspory na odvodech.

Ze strany zaměstnance jsou benefity výhodné, pokud jsou osvobozeny od daně z příjmů, což znamená, že nenavýšují daňový základ a zaměstnanec z nich neplatí daň ani sociální a zdravotní pojištění. V případě zaměstnavatele se z pohledu daňové výhodnosti zaměřuje na náklady spojené s poskytnutím benefitu, které mohou být

¹² Ivan Macháček, *Zaměstnanecké benefity a daně*

daňové nebo nedaňové. Pokud má být benefit výhodný pro zaměstnavatele, náklady na něj musí být daňově uznatelné.

Následující tabulka 2.1 názorně ukazuje, co musí být splněno pro zařazení do příslušné kategorie.

Tab. 2.1. Daňová výhodnost benefitů

Daňová výhodnost	U zaměstnavatele	U zaměstnance
maximálně výhodné	daňový náklad	osvobozeno
výhodné	nedaňový náklad	osvobozeno
neutrální	daňový náklad	dodanění
nevýhodné	nedaňový náklad	dodanění

Zdroj: Vlastní zpracování

Maximálně výhodné benefity představují ty benefity, které jsou výhodné pro obě zúčastněné strany, tedy jak pro zaměstnance, tak pro zaměstnavatele. Jestliže je tedy příjem z benefitu osvobozen od daně z příjmů a zároveň náklady na něj jsou daňově uznatelné, řadí se mezi maximálně výhodné. Mezi tyto benefity se řadí stravenky do limitu, příspěvek na penzijní a životní pojištění do limitu, kurzy a školení související s činností zaměstnavatele, poskytnutí pracovního oblečení (ochranné pomůcky, uniformované oblečení) v nepeněžní formě, nesycená a neochucená voda.

Daňově výhodné benefity představují nedaňový náklad na straně zaměstnavatele, ale zároveň osvobozené plnění ze strany zaměstnance, které nezvyšuje daňový základ. Na první pohled vypadají benefity výhodné především pro zaměstnance. Zaměstnavatel však z poskytnutí tohoto benefitu nemusí odvádět 33,8 % z hodnoty benefitu na sociální (24,8 %) a zdravotní pojištění (9 %), a tedy je pro něj tento benefit také výhodný. Mezi tyto benefity se mohou například zařadit příspěvky na knihy (mimo publikace, ve kterých reklama přesahuje 50 % plochy), zdravotní pomůcky, vitamíny a léky, nealkoholické nápoje, které jsou k dispozici na pracovišti, dovolená hrazená zaměstnavatelem do 20 000 Kč ročně, příspěvek na kulturní nebo sportovní akce, stravenky nad limit daný zákonem, firemní mateřská školka, dárky zaměstnancům do 2 000 Kč nebo placená nadstandardní zdravotní péče. Ve všech případech se vždy jedná o nepeněžní plnění, tedy přímé poskytnutí věci nebo poukázky zaměstnanci, případně proplacení faktury dodavateli zboží či prodeji služeb.

Daňově neutrální benefity patří mezi daňově uznatelné náklady, ale zároveň na straně zaměstnance spadají pod příjem podléhající zdanění a je tedy nutné odvést sociální a zdravotní pojištění za zaměstnance i zaměstnavatele. Tento benefit se z pohledu zdanění chová stejně jako klasická mzda. Často u těchto benefitů platí, že musí být uvedeny ve smlouvě nebo vnitřním předpisu společnosti, aby si je firma mohla uplatnit do daňových výdajů – v opačném případě nejsou daňově uznatelné. Mezi tyto benefity patří využívání firemního automobilu i k soukromým účelům nebo zaplacení pohonných hmot, které byly využity k soukromým účelům, dovolená nad rámec zákona (zde patří i sick days), příspěvek na dopravu do zaměstnání, výrobky a služby zaměstnavatele poskytnuté zaměstnanci za cenu nižší než obvyklou.

Daňově nevýhodné benefity představují neuznatelný náklad ze strany zaměstnavatele a na straně zaměstnance podléhají zdanění i odvodům na zdravotní a sociální pojištění. Tyto benefity neplní funkci úspory na odvodech ani pro jednu stranu a jsou proto daňově nesmyslné. Patří mezi ně poskytnutí rekreace nebo zájezdu v hodnotě vyšší než 20 000 Kč, dárky pro zaměstnance (kromě předmětů určených k reklamě a propagaci), které nesplňují účel vymezený vyhláškou o Fondu kulturních a sociálních potřeb nebo poskytnutí pohonných hmot k soukromým účelům zaměstnance bez smluvního ujednání.¹³

Výše zmíněné benefity jsou přehledně shrnuty a přiděleny k příslušným nákladům a příjmům v následující tabulce 2.2.

¹³ Dostupné z <https://www.az-data.cz/clanky/pruvodce-zamestnaneckymi-benefity>

Tab. 2.2 Tabulka zaměstnaneckých benefitů dle způsobu zdanění

		ZAMĚSTNANEC	
		nezdánitelný příjem (osvobozeno)	je zdanitelným příjmem
ZAMĚSTNAVATEL	daňově neuznatelný náklad	<u>VÝHODNÉ</u> ⇒ Nepeněžní příspěvky na kulturní a sportovní akce ⇒ Vzdělávání a rekvalifikace nesouvisející s předmětem činnosti zaměstnavatele ⇒ Nepeněžní plnění ve formě pořízení zboží či služeb zdravotního, léčebného, hygienického a obdobného charakteru ⇒ Nepeněžní příspěvek na knihy, kde reklama nepřesahuje 50 % ⇒ Občerstvení na pracovišti, včetně nealkoholických nápojů ⇒ Poskytnutí rekreace či zájezdu do 20 000 Kč ⇒ Stravenky (část nad limit)	<u>NEVÝHODNÉ</u> ⇒ Poskytnutí rekreace či zájezdu nad 20 000 Kč ⇒ Dárky zaměstnancům bez vazby na vnitřní předpis či kolektivní smlouvu ⇒ Motivační příspěvek studentům SŠ/VŠ nad limit ⇒ Poskytnutá stipendia osobám, které se nepřipravují profese pro daného zaměstnavatele
	daňově uznatelný náklad	<u>MAXIMÁLNĚVÝHODNÉ</u> ⇒ Příspěvek na penzijní připojištění a životní pojištění v souhrnné hodnotě do 50 000 Kč za rok ⇒ Stravenky do limitu ⇒ Vzdělávání a rekvalifikace související s předmětem činnosti zaměstnavatele ⇒ Pracovní oblečení a obuv v nepeněžní formě ⇒ Nesycená a neochucená voda	<u>NEUTRÁLNÍ</u> ⇒ Služební automobil i pro soukromé účely ⇒ Dovolena nad rámec zákona ⇒ Kupón na městskou hromadnou dopravu ⇒ Zahraniční diety nad limit stanovené zákoníkem práce ⇒ Svozy zaměstnanců do práce ⇒ Sick days ⇒ Výrobky a služby poskytnuté zaměstnancům za cenu nižší než obvyklou

Zdroj: Vlastní zpracování

Rozdělení dle formy poskytování:

- fixní,
- flexibilní.

Roztřídění benefitů na fixní a flexibilní probíhá dle způsobu, jakým je benefit přidělen zaměstnanci.

Při poskytnutí fixního benefitu je tento benefit smluvně upraven v kolektivní smlouvě nebo ve vnitřním předpisu a je pro všechny zaměstnance podléhající těmto

dokumentům stejný. Dále už záleží pouze na zaměstnanci, jestli tento benefit využije či nikoliv. Mezi fixní benefity se řadí např. stravenky, občerstvení na pracovišti, mobilní telefon, automobil, zdravotní péče, příspěvek na životní pojištění a penzijní připojištění, slevy na výrobky či příspěvky na kulturní a sportovní aktivity.

Flexibilní způsob je známý také jako cafeteria systém a v posledních letech je jeho poskytování na vzestupu. Princip spočívá ve vytvoření komplexního balíčku benefitů platící pro všechny zaměstnance a zároveň stanovení ročního přidělu bodů pro každého zaměstnance zvlášť (lišit se může dle pozice, odpracovaných let, ...). Zaměstnanec, který je informován o svém ročním přidělu bodů, tak může optimálně volit typ a množství benefitů dle svých preferencí a efektivně s nimi hospodařit. Flexibilní způsob poskytování benefitů je často zprostředkován pomocí způsobu „cafeteria“, předplacených karet nebo Flexi passů.¹⁴

2.5 Financování

Dle české legislativy existují pouze dvě možnosti, jakými je možné financovat zaměstnanecké benefity z pohledu organizace. Jedná se o vytváření speciálního fondu nebo zaúčtování do daňových či nedaňových výdajů.

2.5.1 Fond kulturních a sociálních potřeb, sociální fond a nedaňové výdaje

Výdaje, které zaměstnavatel vynaložil v souvislosti se zaměstnaneckými benefity, jsou hrazeny z FKSP nebo sociálního fondu vytvořeného ze zisku po zdanění nebo jiných zdrojů k tomu určených, případně mohou být zaúčtovány na vrub nedaňových výdajů, tj. výdajů, které neřadíme mezi výdaje na dosažení, zajištění a udržení příjmů. Způsob zaměstnavatelé často volí dle typu organizace.

Povinné vytváření fondu

Povinnost vytvářet FKSP mají pouze státní podniky, organizační složky státu a příspěvkové organizace, a to dle vyhlášky č. 114/2002 Sb. Povinné vytváření sociálního fondu mají dle platných právních předpisů např. zdravotní pojišťovny, veřejné vysoké

¹⁴ Ivan Macháček, *Zaměstnanecké benefity a daně*

školy, akciová společnost České dráhy a veřejné výzkumné instituce. Často je roční příděl do obou typů fondů stanoven % z ročního úhrnu nákladu na mzdy.¹⁵

Dobrovolné vytváření fondu

Mezi zaměstnavatele, kteří nemají ze zákona povinnost vytvářet FKSP nebo sociální fond, řadíme například obchodní společnosti. Tyto společnosti mohou obdobné fondy tvořit zcela dobrovolně, zákonem je stanovena pouze povinnost vytvářet tento fond výhradně ze zisku po zdanění. Způsob tvorby, určení základen, čerpání a nakládání se řídí dle vlastních kritérií, které si sama společnost stanoví v kolektivní smlouvě, pokud u zaměstnavatele působí odborová organizace, nebo v jiných vnitřních předpisech společnosti (zakladatelská listina, stanovy obchodní společnosti). Základnou pro výpočet ročního přídělu do fondu jsou často plánovaný objem mzdových nákladů a ostatních osobních nákladů, objem vyplacených mezd, absolutní částkou na jednoho zaměstnance, případně % z čistého zisku.¹⁶

Zákaz vytváření fondu

Existují také zaměstnavatelé, kteří dle platné legislativy nemají možnost vytvářet sociální nebo jemu podobný fond. Mezi tyto zaměstnavatele patří např. obecně prospěšná společnost, která dle zákona č. 248/1995 Sb. nesmí svůj výsledek hospodaření využít pro prospěch zakladatelů, členů jejich orgánů nebo zaměstnanců, ale musí jej použít pro obecně prospěšné účely, na základě kterých byla založena.

Nedaňové výdaje

Pokud se nejedná o benefit, který není možné dle ZDP zaúčtovat mezi daňově uznatelné výdaje a zároveň společnost nevytváří FKSP nebo sociální fond, musí jej společnost zaúčtovat na vrub daňově neuznatelných nákladů.

2.5.2 Zaúčtování ve prospěch daňových výdajů

Některé z výdajů na zaměstnanecké benefity lze zaúčtovat také na vrub daňově uznatelných výdajů. Tato možnost je definována v zákoně o daních z příjmů, přesněji v § 24 odst. 2 písm. j) bod 5, kdy se za daňově uznatelný výdaj považují také výdaje na pracovní a sociální podmínky, péči o zdraví a zvýšený rozsah doby odpočinku

¹⁵ ČORNEJOVÁ, Helena a Petr PELECH. Zaměstnanecké výhody (benefity). In BRŮHA, Dominik a kol. *Abeceda personalisty*

¹⁶ KRBEČKOVÁ, Marie a Jindřiška PLESNÍKOVÁ. *FKSP, sociální fondy, benefity a jiná plnění*.

zaměstnanců vynaložené zaměstnavatelem ve spojitosti s uskutečněním práv zaměstnanců vyplývajících z vnitřních předpisů, kolektivní, pracovní nebo jiné smlouvy, pokud tento nebo zvláštní zákon nestanoví jinak.¹⁷

2.6 Trendy v oblasti zaměstnaneckých benefitů

V průběhu let se mění směr trendů nejen v oblasti módy, ale také v nabídce zaměstnaneckých benefitů. Zaměstnavatelé se snaží vymýšlet nové, efektivnější a leckdy i šokující benefity, kterými by na sebe upozornili a přilákali by nové zaměstnance a zároveň si jimi udrželi ty stávající. Zaměstnanecké benefity se rapidně rozvíjejí především v zahraničí, kde se firmy předhánají s nejnovějšími nápady (zvláště přední americké společnosti), jaké benefity poskytnou, zatímco v České republice přibývají spíše benefity, které byly novinkou ve světových společnostech před deseti lety.

Ačkoliv je paleta poskytovaných benefitů podstatně širší a rozmanitější, než tomu bývalo v minulosti, nejčastěji poskytované benefity v České republice jsou dlouhodobě stálé, jak uvádí studie (2018) společnosti PwC v rámci průzkumu PayWell, která prováděla výzkum mezi 145 společnostmi různých odvětví na českém trhu. V první pětce tak již několik let nalezneme poskytování mobilního zařízení, dny dovolené navíc, služební automobil využívaný i k soukromým účelům, příspěvek na stravování a penzijní pojištění. Studie PwC poskytuje detailnější číselnou analýzu benefitů, kdy v ČR přibližně 86 % zaměstnavatelů nabízí 5 týdnů dovolené, tedy o jeden týden navíc oproti zákonem stanovené doby. Stravenky nabízí 70 % zaměstnavatelů, přičemž průměrná hodnota poskytovaného stravného je 88 Kč na den. Často žádanou pružnou pracovní dobu již poskytuje přibližně 93 % dotazovaných společností (avšak pouze pro část svých zaměstnanců), současně ze studie vyplývá, že 48 % společností poskytuje také home office, aniž by své zaměstnance limitovala počtem dní, které mohou doma odpracovat. Dominantní postavení mezi poskytovanými finančními benefity zaujímá penzijní připojištění, které poskytuje až 89 % společností, přestože tento benefit z řad zaměstnanců využije průměrně pouze 52 %.

¹⁷ ČORNEJOVÁ, Helena a Petr PELECH. Zaměstnanecké výhody (benefity). In BRŮHA, Dominik a kol. *Abeceda personalisty*

Velmi často také společnosti poskytují služební automobily (87 %) některým ze svých zaměstnanců, většinou z řad vyššího managementu.¹⁸

Při detailnějším zkoumání žebříčku nejvíce požadovaných benefitů ze strany zaměstnanců je možné zjistit, že se částečně rozchází s TOP5 poskytovaných benefitů, přestože by se zaměstnavatelé měli snažit s nabídkou přizpůsobit právě požadavkům a potřebám svých zaměstnanců. Informace ohledně nejžádanějších benefitů vychází ze studie personální agentury Grafton Recruitment, která prováděla analýzu mezi přibližně 1500 respondenty v období 2016–2018. Srovnání trendů nejžádanějších benefitů v tomto období reflektuje tabulka 2.3. Nejžádanější benefity v roce 2018 byly především finanční, jako je 13. a 14. plat, bonusy a prémie a až za nimi následovala flexibilní pracovní doba a dovolená nad rámec zákona, kterou dotazovaní zmínili dokonce 2krát, a to jednou v častém poskytování v rámci 5 týdnů a poté poskytnutí více než 5 týdnů dovolené. Až na samotném konci žebříčku se objevuje automobil pro soukromé účely nebo stravenky. Penzijní připojištění dokonce v tabulce vůbec uvedeno není, přitom tyto benefity patří mezi TOP5 poskytovaných výhod. Jak bylo zmíněno ve výzkumu agentury Grafton Recruitment, nejedná se o nezáměr ze strany zaměstnanců, kteří by nechtěli tyto výhody využívat, právě naopak. Stravenky a penzijní připojištění patří k základním benefitům, které většina zaměstnanců bere jako standard, který by měl být poskytován automaticky, nikoliv jako benefit, který by měl motivační účinek. Čím déle a větším množstvím zaměstnavatelů je benefit poskytován, tím více je okolím vnímán jako standard, a právě jeho absence může působit negativním dojmem.

Tab. 2.3 TOP 10 nejžádanějších benefitů v období 2016-2018

Pořadí	2016	2017	2018
1.	Jazykové vzdělávání	13./14. plat nebo pravidelné bonusy	13./14. plat
2.	13./14. plat nebo pravidelné bonusy	Příspěvek na bydlení	Bonusy/prémie
3.	Dovolená nad rámec 4 týdnů	Služební vůz i k soukromým účelům	Flexibilní pracovní doba
4.	Pružná pracovní doba	Home office	Dovolená 5 týdnů
5.	Home office	Sick days	Dovolená více než 5 týdnů

¹⁸ Dostupné z <https://roklen24.cz/a/SESar/studie-paywell-ceske-firmy-sazeji-na-benefity>

6.	Stravenky	Dovolená nad rámec 4 týdnů	Individuální rozvržení pracovní doby
7.	Sick days	Příspěvek na dopravu	Home office
8.	Vzdělávání/Training program	Osobní kouč	Auto i pro soukromé účely
9.	Firemní mobil k soukromým účelům	Jazykové vzdělávání	Stravenky
10.	Možnost nadpracovat si hodiny	Pružná pracovní doba	Sick days

Zdroj: Vlastní zpracování podle:

<https://www.grafton.cz/cs/o-nas/medialni-zona/archiv-2016/uchazeci-maji-zajem-o-jazykove-vzdelavani-13-plat-a-volno>

<https://www.grafton.cz/cs/o-nas/medialni-zona/archiv-2017/tiskove-zpravy-2017/tradicni-benefity-netahnou-zamestnanci-maji-zajem-o-prispevky-na-bydleni-ci-osobniho-kouce>

<https://www.grafton.cz/cs/o-nas/medialni-zona/archiv-2018/tiskove-zpravy-2018/top-3-benefity-ceskych-zamestnancu-penize-dovolena-nad-ramec-zakona-a-flexibilita>

Jak je z tabulky 2.3 patrné, čeští zaměstnanci stále kladou větší důraz na finanční benefity oproti těm nefinančním. Teprve za 13. a 14. platem se nachází benefity, které se dotýkají osobní sféry, což je typické především v západních zemích, kde je dbáno o rovnováhu mezi osobním a profesním životem. Dle studie z roku 2018 od americké společnosti Robert Half, kde se dotazovali více než 1500 zaměstnanců, je flexibilní pracovní doba v USA na prvním místě. Hned za ní se drží zkrácený pracovní týden a práce z domova. Na čtvrtém místě jsou nadstandardní služby a prostory na pracovišti, jako je třeba posilovna či školka. Páté místo obsadilo placené dobrovolnictví a až na posledním místě jsou společenské akce nebo teambuilding. Při srovnání žebříčku nejpreferovanějších benefitů mezi ČR a USA je jasně viditelná diference, kdy čeští zaměstnanci upřednostňují finance, kdežto američtí více touží po skloubení osobního a profesního života. Nutno však podotknout, že i v českém prostředí je různorodá poptávka po rozdílných typech benefitů, roztržena především dle odvětví. Například v IT oboru jasně dominují nefinanční benefity.¹⁹

Ačkoliv u nás stále vedou finanční benefity, čím dál více zaměstnanců i zaměstnavatelů si uvědomuje, že aktivity mimo práci jsou velmi důležité i pro pracovní výkonnost a psychickou pohodu. Značně jsou tak podporovány a požadovány benefity, které se dotýkají osobního života zaměstnanců. Čím spokojenější je zaměstnanec v osobním životě, tím efektivnější je v tom pracovním, proto se čím dál častěji maže

¹⁹Dostupné z: <https://www.zonky.cz/zonkytimes/nejzadanejsi-a-nejsilenejsi-benefity-zamestnancu-jake-to-jsou/>

pomyslná dělící čára mezi prací a osobním životem. Pracovní prostředí je více neformální, není požadován dress code, tykání je automatické mezi všemi zaměstnanci firmy, pracovní prostředí je útulnější a pracovní doba flexibilní. Zároveň jsou poskytovány nefinanční benefity jako:

- péče o zdraví (vstupenky do posilovny, multisport karta, poukázky na nákup zdravé výživy, vitamínové balíčky, jogging day, lekce jógy přímo v kanceláři, masáže přímo na pracovišti, součástí pracoviště jsou fitness centra, meditační místnosti nebo odpočinkové zóny),
- péče o rodinu (daddy's leave – otcovské volno v době šestinedělí, den volna pro rodiče čerstvého prvňáčka, zvýhodněné mobilní tarify pro celou rodinu, firemní den pro zaměstnance a jejich rodiny, firemní školky, příspěvek na narozené dítě, child friendly office, nabízení zkrácených úvazků),
- péče o domácí mazlíčky (dog friendly office, fit menu balíčky pro domácí mazlíčky, poukázky do zverimexu, organizované výlety s mazlíčky)
- péče o osobní rozvoj (jazykové kurzy přímo na pracovišti, příspěvky na jazykové kurzy, poskytování stáží, spolupráce s VŠ, rotace pozic).
- péče o příjemné pracovní prostředí (kvalitní kávovar a ovoce na pracovišti, moderní zařízení, společné snídaně, spací boxy, stolní fotbal, dárky k narozeninám od zaměstnavatele)

2.6.1 Atypické benefity u nás i ve světě

Cílem této podkapitoly je seznámit čtenáře s netypickými zaměstnaneckými benefity, které jsou poskytovány nejen v České republice, ale i v zahraničí.

Odlehčovací asistence

Průměrná délka života se zvyšuje, česká populace stárne a na každého pracujícího obyvatele připadne více osob v důchodovém věku, než tomu bylo v minulosti. Tento fakt potvrzují i údaje věkového složení obyvatel dle ČSÚ²⁰ a tabulka 2.4, která demonstruje složení obyvatelstva v letech 2000–2065. Právě na tento fakt reaguje již v předstihu centrum Kašpar²¹ ve své práci Firemní hity: Nadčasové benefity,

²⁰ Dostupné z <https://www.czso.cz/csu/czso/vekove-slozeni-obyvatelstva-g598foxrzn>

²¹ Dostupné z https://www.centrum-kaspar.cz/wp-content/uploads/2018/06/Firemni_hity_nadcasove_benefity.pdf?fbclid=IwAR1CVZ81XEjDIY0WQYmzKelGCIyLBRIaEtXWyuMFvsC-0SR-aKoPgr8kNhM

která se zaměřuje na tzv. sandwichovou generaci. Tu představují lidé, zaměstnanci, kteří se musí starat o rodinu, která je složená jak z dětí, o které je nutno pečovat, tak o starší jedince v důchodovém věku, kteří často také potřebují zvýšenou péči. Sandwichová generace je tak obklopena dvěma generacemi, mladší a starší, o které se musí postarat a nemůže se tak naplno věnovat své práci a být produktivním zaměstnancem.

Tab. 2.4 Vývoj složení obyvatelstva v ČR v letech 2000–2065 v %

Věk	2000	2010	2015	2020	2025	2035	2045	2055	2065
0–14	16,4	14,2	15,1	15,6	14,9	13	13,3	13,9	13,2
15–64	69,8	70,6	67,2	64,4	63,4	62,5	57	53,7	54,6
65+	13,8	15,2	17,7	20,1	21,7	24,5	29,6	32,4	32,2

Zdroj: Vlastní zpracování podle informací z: http://www.demografie.info/?cz_detail_clanku=&artclID=824&

Právě z tohoto důvodu vznikla tzv. odlehčovací asistence, která bude pomáhat sandwichovým zaměstnancům. Jedná se o zprostředkování asistence pro méně pohyblivé nebo méně soběstačné členy rodiny zaměstnance, kteří potřebují nárazově pomoci. Může se jednat například o odvoz a doprovod k lékaři, nákup léků, nákup potravin, návštěvy úřadů apod. Společnost má stejně jako i u jiných benefitů smlouvaného dodavatele těchto služeb, na kterého se může zaměstnanec obrátit a objednat si službu, zatímco zaměstnavatel proplatí fakturu. Ačkoliv je v současné době sandwichových zaměstnanců méně, v budoucnu jich bude rapidně přibývat, a proto se odlehčovací asistence může stát nadčasovým benefitem.

Neomezená dovolená

Od roku 2017 je neomezená dovolená také součástí benefitů i v České republice, kdy jej poprvé vyzkoušela IT firma v Brně a následně jí následovaly další. Zaměstnanec tak nemusí řešit, kolik dní dovolené mu ještě zbývá, vždy si může vybrat dovolenou kdykoli po domluvě s nadřízeným a na jak dlouho bude chtít. Vše má zásadní podmínku – nesmí to ohrozit probíhající projekty. Práce, která byla již přidělena, musí být v termínu splněna. Jak samotná firma uvádí, je důležitá důvěra mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem. V českém prostředí si zatím všichni zaměstnavatelé tento benefit chválí a není zmínka o jejich zneužití.²²

²²Dostupné z <https://www.artin.cz/zavadime-neomezenou-dovolenou/>

Doplacení rozdílu mezi mateřskou a běžným platem

Více a více zaměstnavatelů zlepšuje své benefity pro rodiny, a především matky s dětmi. Častěji, než kdy dříve poskytují zaměstnavatelé lepší benefity pro skloubení rodinného života a toho pracovního. Dobrým příkladem je v tomto ohledu společnost Vodafone²³, která celosvětově nastavila své benefity příznivěji pro rodiny s dětmi. Svým zaměstnancům – především zaměstnankyním, které jsou na mateřské dovolené – vyplácí rozdíl mezi finanční podporou od státu na mateřskou dovolenou a její běžnou mzdou. Jako jeden z dalších rodinu podporujících benefitů poskytuje tato společnost možnost po návratu do práce po dalších 6 měsících zkrácenou pracovní dobu až na 30 hodin týdně, přičemž plat se nekrátí a zůstává stejný. Dle analýzy společnosti odchází po narození potomka až 70 % žen z práce z důvodu, že při dosavadní práci nestíhají výchovu a život s dítětem. Právě tomuto by společnost ráda předešla i z toho důvodu, že zaučení nového pracovníka ročně vyjde skoro na dvojnásobek než benefity poskytované matkám s dětmi. Vodafone ještě ve svém prohlášení i propagačním videu zdůrazňuje, že vzájemná loajalita je pro ně důležitá, a z toho důvodu se celosvětově rozhodli tyto výhody poskytovat. Nutno zdůraznit, že výše zmíněné problémy jsou časté pro matky mimo ČR, jako je například USA, kde nemají tak propracovaný sociální systém a matky jsou tak nuceny vracet se do práce z finančních důvodů i v období mateřské dovolené.²⁴

Dobrovolnické dny

Stále častěji se u nás zaměstnanci setkávají s možností tzv. dobrovolnických dnů, kdy zaměstnanec stráví svůj pracovní den dobrovolnickou činností, přitom mu je den proplacen ve stejné výši, jako by byl přítomen v práci. Může se jednat o činnost organizovanou přímo zaměstnavatelem nebo se jí zaměstnanec účastní jako jedinec. V rámci ČR se často jedná např. o úklid veřejného prostranství, pomoc charitě, pomoc v zoologické zahradě a další.

²³ Dostupné z <https://www.vodafone.cz/o-vodafone/o-spolecnosti/pro-media/tiskove-zpravy/detail/vodafone-prichystal-unikatni-zamestnanecke-benefit/>

²⁴ Dostupné z <https://www.youtube.com/watch?v=FpxYpymkyt8&feature=youtu.be>

Fond na charitativní aktivity

Sociálně odpovědné firmy poskytují svým zaměstnancům fond, který mohou využít pouze pro charitativní účely, tedy přispět na neziskovou organizaci, sbírku nebo jinou charitativní činnost.

Surfování

Některé australské společnosti se pyšní velmi neobyčejným benefitem. Jelikož své kanceláře mají blízko oceánu, vždy když jsou dobré vlny pro surfování, vyhlásí tuto informaci veřejným rozhlasem a udělí tak svým zaměstnancům volno k aktivnímu odpočinku na vlnách.

Zásilka mateřského mléka

Některé společnosti v USA (Twitter, IBM) poskytují velmi nestandardní a pro naši společnost bizarní benefit. Nabízí možnost odeslání mateřského mléka z práce až k potomkovi zaměstnankyně. Tímto benefitem se snaží motivovat své zaměstnankyně k co nejdřívějšímu návratu do práce.

Google

Společnost Google je opravdu přeborníkem v poskytování nadstandardních a nevídaných benefitů. Ve většině svých budov poskytuje svým zaměstnancům bezplatně posilovny, kavárny a jídelny, během práce mohou zaměstnanci zajít za osobním masérem, který je neustále k dispozici. Svým pracovníkům proplácí také kurzy vaření. Dokonce pro své zaměstnance má zřízenou prádelnu, kde pracující odloží svůj špinavý oděv a na konci pracovní doby si jej vyzvednou čisté a vyžehlené. Tato společnost se chová eticky a solidárně i v případě, že zaměstnanec zemře. Manžel či manželka zemřelého bude následujících 7 let pobírat od společnosti důchod ve výši 50 % jeho platu a každé jeho dítě do 19 let věku (případně 23 let, pokud studuje) dostane od společnosti 1000 dolarů měsíčně.²⁵

Zmrazení vajíček, pomoc s oplodněním, proplacení adopce, proplacení změny pohlaví nebo splacení studentských půjček

Některé společnosti zacházejí se svými benefity ještě dál a snaží se svým zaměstnancům pomoci i v ryze osobní sféře. Nabízí proto svým zaměstnancům

²⁵ Dostupné z <https://www.coburgbanks.co.uk/blog/friday-funnies/googles-employee-perks/>

proplacení účtu za zmrazení vajíček, případně léčbu neplodnosti. Tyto benefity mohou stát v přepočtu i více než 230 000 Kč. Jiné společnosti zase proplácí výdaje spojené s adopcí dítěte nebo sjednají svým zaměstnancům pojištění, jež pokrývá i náklady na změnu pohlaví, které může stát přes více než milion Kč. V zemích, kde školství není placeno státem, nabízejí zaměstnavatelé také pomoc se splacením studentských půjček.²⁶

Podpora domácího cestovního ruchu

Během období koronaviru byla znemožněna činnost v několika odvětvích, jedno z nejvíce postižených byl rozhodně cestovní ruch. Nařízený stav nouze neumožňoval cestování po ČR, natož do zahraničí. Jak podpořit domácí cestovní ruch se již v období epidemie zajímalo Ministerstvo pro místní rozvoj, které ve spolupráci s Fórem cestovního ruchu navrhlo řešení v podobě zajímavého benefitu, který by dopomohl v počátcích krize ke znovuoživení odvětví. Jednalo by se o nepeněžní příspěvek (voucher) na ubytování v tuzemsku, které by mohlo dosahovat hodnoty až do výše 65 % z ceny ubytování, přičemž zaměstnavatel by si tyto náklady mohl až do maximální částky 14 500 Kč zařadit mezi daňově uznatelné. Celá idea je teprve v počátcích, konkrétní podoba bude předložena a projednána s vládou po ukončení nouzového stavu.²⁷

²⁶ Dostupné z <https://www.vimvic.cz/clanek/nejsilenejsi-firemni-a-zamestnanecke-benefity>

²⁷ Dostupné z https://www.idnes.cz/ekonomika/domaci/koronavirus-mmr-cestovni-ruch.A200323_142340_ekonomika_ven

3 Právní, účetní a daňové aspekty zaměstnaneckých benefitů

Výhody, které může společnost nabídnout zaměstnanci, lze dělit na hmotné a nehmotné, viz tabulka 3.1. Tato kapitola se bude především zaměřovat na benefity hmotné povahy, které mohou být z pohledu právního, účetního i daňového analyzovány. V případě nehmotných benefitů tato možnost neexistuje, jedná se především o taková pozitiva jako atmosféra na pracovišti, ztotožnění se s firemními hodnotami, možnost kariérního růstu, přátelský kolektiv, dobrá image podniku nebo kvalitní styl vedení společnosti.

Tab. 3.1 Hmotné a nehmotné hodnotové nabídky pro zaměstnance

Hmotné	Nehmotné
Benefity	Atmosféra
Odměňování	Firemní hodnoty
Pracovní pomůcky	Kariérní růst
	Styl vedení
	Přátelský kolektiv
	Image podniku
	Možnost cestování
	Práce na zajímavých projektech

Zdroj: Vlastní zpracování dle MYSLIVCOVÁ, Světlana – Kateřina MARŠÍKOVÁ - Pavla Švermová - Vendula MACHÁČKOVÁ. Personální marketing a budování značky zaměstnavatele

3.1 Právní předpisy upravující poskytování zaměstnaneckých benefitů

Ačkoliv v ČR není právní zakotvení definice pojmu zaměstnanecký benefit, existují právní předpisy, které je upravují, ačkoli je přímo nenazývají benefity. Jsou zde označovány jako nepeněžní plnění eventuálně příjmy, ale svou formou se odlišují od běžné mzdy. Tyto právní předpisy mohou upravovat formu, výši nebo jejich daňové hledisko. Žádný ze zákonů nebo vyhlášek neukládá zaměstnavateli povinnost tyto benefity poskytovat, proto na ně neexistuje právní nárok ze strany zaměstnance.

3.1.1 Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů

Jeden z nejdůležitějších právních předpisů v pracovněprávním vztahu představuje Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, dále jen Záp. Tento zákon upravuje pracovněprávní vztahy a představuje zákonem stanovenou minimální péči o zaměstnance ze strany zaměstnavatele, která by měla být standardem ve všech

organizacích. Peněžní i nepeněžní plnění, která zaměstnavatel poskytuje navíc, jsou vnímána jako nadstandardní péče, tedy benefit. V pracovněprávním vztahu platí liberální zásada „co není zakázáno, je dovoleno“, proto je možné využít smluvní volnosti a upravit si práva a povinnosti odchylně od zákona. K úpravě těchto práv nebo povinností může dojít smlouvou (pracovní smlouva, dohoda o pracovní činnosti) nebo vnitřním předpisem (dle § 305 tohoto zákona).²⁸

V případě mzdové oblasti, přesněji u § 114–118 a § 140 Záp, lze smluvně sjednat vyšší nežli zákonem určené minimum, tedy poskytovat nadstandardní příplatky za určité typy práce. Přesně se jedná o dále vyjmenované činnosti.

Práce přesčas

Dle § 114 Záp náleží zaměstnanci za práci vykonanou přesčas příplatek nebo náhradní volno v rozsahu odpracované přesčasové práce. V případě, že při tvorbě mzdy zaměstnance bylo přihlédnuto k případné práci přesčas, nárok na příplatek nebo náhradní volno nevzniká. Dle zákona je minimální výše příplatků 25 % z průměrného výdělku, tudíž jakákoliv částka nad toto minimum je benefitem.

Práce ve svátek

Dle § 115 Záp má zaměstnanec, který vykonával svou práci ve svátek, nárok na dosaženou mzdu a den náhradního volna. Při dohodě mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem může být vyplacen místo náhradního volna příplatek za práci ve svátek, a to minimálně ve výši průměrného výdělku.

Práce v noci

Za práci, která je vykonávána v noční době, tj. v rozmezí mezi 22. a 6. hodinou náleží dle § 116 Záp příplatek ve výši nejméně 10 % průměrného výdělku zaměstnance.

Práce ve ztíženém pracovním prostředí

Dle § 117 Záp náleží zaměstnanci za dobu, po kterou pracoval ve ztíženém pracovním prostředí, příplatek, a to nejméně ve výši 10 % základní sazby minimální mzdy.

Práce v sobotu a neděli

Dle § 118 Záp zaměstnanec, který vykonává svou práci v sobotu a v neděli, má nárok na příplatek ve výši nejméně 10 % průměrného výdělku.

²⁸ Dostupné z <https://www.ustavprava.cz/blog/2018/08/co-neni-zakazano-je-dovoleno/>

Pracovní pohotovost

Dle § 140 Záp náleží zaměstnanci za dobu jeho pracovní pohotovosti odměna ve výši minimálně 10 % průměrného výdělku.

Výhodnější peněžní plnění, která musí být součástí smlouvy nebo vnitřního předpisu, se mohou týkat také plnění podléhajícím § 67–68, § 151–189 a § 227–235 Záp a to:

Odstupné

Odstupné se řídí § 67 a § 68 Záp a poskytuje se zaměstnanci, s kterým je rozváznán pracovní poměr dle § 52 písm. a) až c) nebo dohodou ze stejných důvodů. Výše odstupného je dle § 67 nejméně v rozmezí od jednonásobku až po trojnásobek jeho průměrné mzdy v závislosti na době trvání pracovního poměru. V případě ukončení pracovního poměru výpovědí ze strany zaměstnavatele nebo dohodou dle § 52 písm. d) náleží zaměstnanci odstupné ve výši minimálně dvanásobku průměrného výdělku.

Cestovní náhrady

Výši náhrad v souvislosti s výkonem práce upravují § 151–189 Záp. Záp stanovuje minimální výši stravného při tuzemských cestách, stejně tak jako minimální stravné a kapesné při zahraničních pracovních cestách. Totožně určuje minimální výši sazby na základní náhradu za 1 km jízdy soukromým vozidlem zaměstnance, který jej využil na žádost zaměstnavatele. Maximální hranice zákon neurčuje.

Odborný rozvoj zaměstnanců

Dle § 227–235 Záp zahrnuje odborný rozvoj zaměstnanců především zaškolení a zaučení, odbornou praxi absolventů škol a prohlubování a zvyšování kvalifikace. Zároveň určuje minimální výši pracovního volna při zvyšování kvalifikace na jeden den, který je zaměstnanci proplacen ve výši průměrného výdělku.

3.1.2 Zákon č. 589/1992 Sb., o pojistném na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti a zákon č. 592/1992 Sb., o pojistném na veřejné zdravotní pojištění, ve znění pozdějších předpisů

Pojistné zákony, přesněji zákon č. 589/1992., o pojistném na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti, dále jen zákon o SZ, a zákon č. 592/1992 Sb., o pojistném na veřejné zdravotní pojištění, dále jen zákon o ZP, upravují pojistné na důchodové pojištění, na nemocenské pojištění a příspěvek na státní politiku zaměstnanosti. Souhrnně jsou tyto tři části nazývány pojistné na sociální zabezpečení.

Pro pojistné na důchodové pojištění a na veřejné ZP je vyměřovacím základem zaměstnance suma jeho příjmů ze závislé činnosti, které jsou předmětem daně z příjmů FO dle zákona o dani z příjmů, nejsou od ní osvobozeny, a které jsou zaměstnavatelem zaúčtovány v souvislosti se zaměstnáním, které zakládá účast na nemocenském pojištění. V obou těchto zákonech (§ 5 zákona o SZ., a § 3 zákona o ZP) je uvedeno, že příjmem se rozumí peněžní i nepeněžní plnění zaměstnavatele ve prospěch zaměstnance.

V obou zákonech jsou přesně vyjmenovány příjmy, které se do vyměřovacího základu sociálního a zdravotního pojištění nezahrnují. Dle § 5 odst. 2 zákona o SZ a § 3 odst. 2 zákona o ZP sem patří:

- náhrada škody dle ZÁP a právních předpisů upravujících služební poměry,
- odstupné, odchodné a odbytné poskytované na základně zvláštních právních předpisů a odměna při skončení funkčního období dle zvláštních právních předpisů
- věnostní přídavek horníků
- plnění, které bylo poskytnuto příjemci starobního důchodu nebo invalidního důchodu pro invaliditu třetího stupně po uplynutí 1 roku ode dne skončení zaměstnání
- jednorázová sociální výpomoc poskytnutá zaměstnanci k překlenutí jeho mimořádně obtížných poměrů, které vznikly v důsledku životní pohromy, požáru nebo jiné závažné události.²⁹

Jako typické příklady zaměstnaneckých benefitů, jejichž hodnota vstupuje do vyměřovacího základu pro výpočet sociálního a všeobecného zdravotního pojištění,

²⁹ Zákon č. 589/1992., o pojistném na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti, zákon č. 592/1992 Sb., o pojistném na veřejné zdravotní pojištění

patří daňově neutrální a nevýhodné benefity dle rozdělení podle daňové výhodnosti, viz tab. 2.1 Daňová výhodnost benefitů. Patří sem například:

- bezúplatné poskytnutí firemního automobilu i k soukromým účelům zaměstnance, kdy je nutné vyměřovací základ pro SZP zvýšit o 1 % z pořizovací ceny motorového vozidla
- prodej výrobků nebo služeb zaměstnancům za cenu nižší než obvyklou, základ je navýšen o rozdíl mezi těmito cenami
- výdaje ve výši obvyklé ceny související s poskytováním dopravy do a ze zaměstnání zaměstnancům navyšuje jejich vyměřovací základ pro odvody SZP³⁰

Sazby pojistného na sociální a zdravotní pojištění pro rok 2020 zobrazuje tabulka 3.2. V tabulce je také zachycena změna výše sociálního pojištění placeného zaměstnavatelem, která se snížila o 0,2 procentního bodu oproti předcházejícímu roku. Tato změna proběhla prostřednictvím přijetí zákona č. 32/2019 Sb. v červenci 2019, kterým byla zrušena karenční doba.

Tab. 3.2 Sazby zdravotního a sociálního pojištění pro rok 2019 a 2020

	Zdravotní pojištění		Sociální pojištění	
	2019	2020	2019	2020
Zaměstnavatel	9 %	9 %	25 %	24,8 %
Zaměstnanec	4,5 %	4,5 %	6,5 %	6,5 %

Zdroj: Vlastní zpracování

3.1.3 Zákon č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů, ve znění pozdějších předpisů

Dalším podstatným právním pramenem, který upravuje zaměstnanecké benefity, je zákon č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů, dále označován jen jako ZDP. Tento zákon upravuje daň z příjmů fyzických i právnických osob. V oblasti benefitů určuje, jak s peněžními i naturálními benefity pracovat ve spojitosti s daní z příjmů.

Daňový režim na straně zaměstnance

Při posuzování nutnosti zdanění zaměstnaneckých benefitů na straně zaměstnance je nejprve nutné ověřit, zdali se jedná o příjem, který je předmětem daně z příjmů ze závislé činnosti. Pokud se jedná o takovýto příjem, je nutné ověřit, zdali

³⁰ Ivan Macháček, *Zaměstnanecké benefity a daně*

podléhá dani z příjmů ze závislé činnosti nebo je od této daně osvobozen. Osvobození se v některých případech váže na způsob financování těchto benefitů, viz podkapitola 2.6. Financování.

Předmětem daně z příjmů FO dle § 6 odst. 7 nejsou náhrady cestovních výloh, náhrady za opotřebení vlastního nářadí nutných pro výkon práce, peněžní příjem, zálohy na výdaje za zaměstnavatele a hodnota ochranných pracovních prostředků, mycích, čistících a dezinfekčních prostředků, pracovní oděvy a obuv, jakož i příspěvky na jejich udržování.

Plnění uvedená v tabulce 3.3 jsou předmětem daně, ale dle zákona o daních z příjmů jsou od ní osvobozeny. První sloupec definuje příslušný benefit, zatímco druhý sloupec odkazuje na paragraf pojednávající o tomto plnění v ZDP.

Tab. 3.3 Plnění osvobozena od předmětu daně z pohledu zaměstnance

Poskytnutý benefit	Ustanovení ZDP, dle kterého se osvobození řídí
Odborný rozvoj zaměstnanců související s předmětem podnikání v případě nepeněžního plnění	§ 6 odst. 9 písm. a)
Rekvalifikace zaměstnanců související dle právního předpisu upravujícího nezaměstnanost v případě nepeněžního plnění	§ 6 odst. 9 písm. a)
Stravování na pracovišti nebo v závodní jídelně	§ 6 odst. 9 písm. b)
Stravenky	§ 6 odst. 9 písm. b)
Zvýhodněná veřejná doprava	§ 6 odst. 9 písm. e)
Přechodné ubytování do výše 3 500 Kč za měsíc (nepeněžní plnění)	§ 6 odst. 9 písm. i)
Penzijní připojištění do 50 000 Kč ročně	§ 6 odst. 9 písm. p)
Životní pojištění do 50 000 Kč ročně	§ 6 odst. 9 písm. p)
Bezüročná půjčka	§ 6 odst. 9 písm. v)

Zdroj: Vlastní zpracování na základě zákona č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů; Ivan Macháček, Zaměstnanecké benefity a daně; ČORNEJOVÁ, Helena a Petr PELECH. Zaměstnanecké výhody (benefity). In BRŮHA, Dominik a kol. Abeceda personalisty

Následující tabulka 3.4 uvádí nepeněžní benefity, které jsou předmětem daně z příjmů FO a v případě, kdy jsou poskytnuta z fondu kulturních a sociálních potřeb, sociálního fondu, ze zisku nebo na vrub nedaňových výdajů, jsou od daně osvobozeny.

Tab. 3.4 Plnění osvobozena od předmětu daně z pohledu zaměstnance v případě financování z fondu kulturních a sociálních potřeb, sociálního fondu, ze zisku nebo na vrub nedaňových výdajů

Poskytnutý nepeněžní benefit z FKSP, sociálního fondu, ze zisku po zdanění nebo na vrub nedaňových výdajů	Ustanovení ZDP, dle kterého se osvobození řídí
Nealkoholické nápoje na pracovišti	§ 6 odst. 9 písm. c)
Zboží/služba zdravotního, léčebného, hygienického charakteru	§ 6 odst. 9 písm. d) 1.
Rekreace a zájezd do 20 000 Kč	§ 6 odst. 9 písm. d) 1.
Firemní školka	§ 6 odst. 9 písm. d) 2.
Příspěvek na kulturní a sportovní akce	§ 6 odst. 9 písm. d) 3.
Příspěvek na knihy	§ 6 odst. 9 písm. d) 4.
Dar do 2 000 Kč	§ 6 odst. 9 písm. g)
Sociální výpomoc do výše 500 000 Kč (peněžní plnění)	§ 6 odst. 9 písm. o)

Zdroj: Vlastní zpracování na základě zákona č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů; Ivan Macháček, Zaměstnanecké benefity a daně; ČORNEJOVÁ, Helena a Petr PELECH. Zaměstnanecké výhody (benefity). In BRŮHA, Dominik a kol. Abeceda personalisty

Poslední tabulka 3.5 vztahující se ke zdanění benefitů na straně zaměstnance zobrazuje vybrané benefity, které jsou předmětem daně a podléhají dani z příjmů FO. Tato plnění podléhají také odvodům sociálního a zdravotního pojištění. Často se jedná o příjmy, které nesplnily požadavky dle ustanovení ZDP pro jejich osvobození. Mezi časté podmínky pro daňové osvobození patří forma nepeněžního plnění nebo částka do určitého limitu.

Tab. 3.5 Plnění podléhající dani z příjmů FO

Poskytnuté plnění	Ustanovení ZDP, dle kterého se zdanění řídí
Zvýhodněná veřejná doprava pro rodinného příslušníka	§ 6 odst. 3
Rekreace a zájezd do 20 000 Kč	§ 6 odst. 3
Rozdíl mezi prodejní a kupní cenou zboží/služby	§ 6 odst. 3
Odborný rozvoj zaměstnanců nesouvisející s předmětem podnikání	§ 6 odst. 9 písm. a)
Přechodné ubytování nad 3 500 Kč za měsíc	§ 6 odst. 9 písm. i)
Peněžní příspěvek na přechodné ubytování	§ 6 odst. 9 písm. i)
Penzijní připojištění nad 50 000 Kč ročně	§ 6 odst. 9 písm. p)
Životní pojištění nad 50 000 Kč ročně	§ 6 odst. 9 písm. p)
Peněžní příspěvek na sportovní a kulturní vyžití	§ 6 odst. 9 písm. p)
Bezúplatné využití firemního automobilu i pro soukromé účely	§ 6 odst. 6
Odborný rozvoj zaměstnanců v případě peněžního plnění	§ 6 odst. 9 písm. a)

Dar nad 2 000 Kč	§ 6 odst. 9 písm. g)
Peněžní dar	§ 6 odst. 9 písm. g)
Peněžní příspěvek na nealkoholické i alkoholické nápoje	§ 6 odst. 9 písm. c)

Zdroj: Vlastní zpracování na základě zákona č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů; Ivan Macháček, Zaměstnanecké benefity a daně; ČORNEJOVÁ, Helena a Petr PELECH. Zaměstnanecké výhody (benefity). In BRŮHA, Dominik a kol. Abeceda personalisty

Daňový režim na straně zaměstnavatele

Pro zaměstnavatele je pro posouzení a určení daňového či nedaňového nákladu § 24 odst. 2 písm. j bod 5 zákona o dani z příjmů. Dle této části jsou náklady, které jsou vynaloženy na péči o zdraví, zvýšený rozsah doby odpočinku zaměstnance a náklady na pracovní a sociální podmínky, daňově účinné v případě, kdy si je zaměstnanci mohou nárokovat z titulu uvedení v kolektivní smlouvě, vnitřního předpisu zaměstnavatele eventuálně pracovní nebo jiné smlouvy mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem, pokud ZDP anebo jiný zákon nestanoví jinak. Obecně se mezi daňově uznatelné výdaje řadí výdaje vynaložené na dosažení, zajištění a udržení příjmů.

Následující tabulka 3.6 zobrazuje vybrané zaměstnanecké benefity, které v případě poskytnutí zaměstnanci představují u zaměstnavatele daňově účinné výdaje. U každého plnění je uvedeno přesné odkázání v ZDP, které potvrzuje toto tvrzení.

Tab. 3.6 Zaměstnanecké benefity, jejichž poskytování se z pohledu zaměstnavatele řadí mezi daňově účinné

Poskytnuté plnění	Ustanovení ZDP
Odborný rozvoj zaměstnanců související s předmětem podnikání v případě peněžního i nepeněžního plnění	§ 24 odst. 2 písm. j) bod 3
Rekvalifikace zaměstnanců související s předmětem činnosti zaměstnavatele	§ 24 odst. 2 písm. j) bod 3
Firemní školka zapsaná do školského rejstříku	§ 24 odst. 2 písm. j) bod 3
Peněžní příspěvek na odborný rozvoj zaměstnanců	§ 24 odst. 2 písm. j) bod 3
Výdaje na provoz vlastního stravovacího zařízení (kromě hodnoty potravin)	§ 24 odst. 2 písm. j) bod 4
Stravenky (do hodnoty 55 %)	§ 24 odst. 2 písm. j) bod 3
Motivační příspěvek na vzdělávání budoucího zaměstnance	§ 24 odst. 2 písm. zu)
Prodej zboží a služeb zaměstnancům	§ 24 odst. 1
Poskytnutí vozidla zaměstnanci i k soukromým účelům	bod 26 GŘ č. D-22 k § 24 odst. 2 ZDP

Zdroj: Vlastní zpracování na základě zákona č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů; Ivan Macháček, Zaměstnanecké benefity a daně; ČORNEJOVÁ, Helena a Petr PELECH. Zaměstnanecké výhody (benefity). In BRŮHA, Dominik a kol. Abeceda personalisty

Následující vybrané případy poskytnutých plnění ze strany zaměstnavatele, přesněji nákladu na ně, jsou daňově účinné pouze v případech, že jejich právo vychází z pracovní nebo jiné smlouvy, vnitřního předpisu zaměstnavatele nebo kolektivní smlouvy. V opačném případě se jedná o nedaňový náklad.

Tab. 3.7 Daňově uznatelné výdaje na benefity, které jsou zakotveny v kolektivní smlouvě, vnitřním předpis eventuelně pracovní nebo jiné smlouvě

Poskytnuté plnění	Ustanovení ZDP
Příspěvek na penzijní připojištění se státním příspěvkem, na doplňkové připojištění, penzijní připojištění nebo soukromé životní pojištění	§ 24 odst. 2 písm. j) bod 5
Zajištění dopravy zaměstnancům do i ze zaměstnání	§ 24 odst. 2 písm. j) bod 5
Peněžní příspěvek na rekreaci	§ 24 odst. 2 písm. j) bod 5
Příspěvek na dopravu do i ze zaměstnání	§ 24 odst. 2 písm. j) bod 5
Příspěvek na přechodné ubytování	§ 24 odst. 2 písm. j) bod 5
Peněžní příspěvek na nealkoholické nápoje	§ 24 odst. 2 písm. j)

Zdroj: Vlastní zpracování na základě zákona č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů; Ivan Macháček, Zaměstnanecké benefity a daně; ČORNEJOVÁ, Helena a Petr PELECH. Zaměstnanecké výhody (benefity). In BRŮHA, Dominik a kol. Abeceda personalisty

Tabulka 3.8 zobrazuje vybrané případy, kdy zaměstnavatel nemůže náklady spojené s poskytnutím daného plnění zařadit mezi daňově uznatelné.

Tab. 3.8 Zaměstnanecké benefity, jejichž poskytování se z pohledu zaměstnavatele řadí mezi daňově neúčinné

Poskytnuté plnění	Ustanovení ZDP
Firemní školka nezapsaná do školského rejstříku	§ 24 odst. 2 písm. j) bod 3
Odborný rozvoj zaměstnanců nesouvisející s předmětem podnikání v případě peněžního i nepeněžního plnění	§ 24 odst. 2 písm. j) bod 3
Občerstvení na pracovišti, příspěvek na občerstvení	§ 25 odst. 1 písm. t)
Tištěné knihy s obsahem méně než 50 % reklamy	§ 25 odst. 1 písm. h) bod 1
Možnost využívat závodní knihovny, sportovní, rekreační a vzdělávací zařízení zaměstnancem	§ 25 odst. 1 písm. h) bod 2
Stravenky (nad hodnotu 55 %)	§ 24 odst. 2 písm. j) bod 3
Nealkoholické nápoje na pracovišti	§ 25 odst. 1 písm. zm)
Dar	§ 25 odst. 1 písm. t)

Zdroj: Vlastní zpracování na základě zákona č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů; Ivan Macháček, Zaměstnanecké benefity a daně; ČORNEJOVÁ, Helena a Petr PELECH. Zaměstnanecké výhody (benefity). In BRŮHA, Dominik a kol. Abeceda personalisty

3.1.4 Zákon č. 563/1991 Sb., o účetnictví, ve znění pozdějších předpisů

Zákon č. 563/1991 Sb. o účetnictví, dále jen zákon o UČE, je společně s vyhláškou č. 500/2002 Sb., která upravuje některá ustanovení zákona o UČE a vyhláškou č. 250/2015 Sb., která mění vyhlášku č. 500/2002 Sb., hlavními právními předpisy pro účetní jednotky, které jsou podnikateli účtujícími v soustavě podvojného účetnictví, tedy i pro obchodní společnosti. Pro tyto společnosti je nutné se při účtování řídit také Českými účetními standardy a směrnou účtovou osnovou pro podnikatele.

Zaměstnanecké benefity mohou být účtovány několika způsoby, jak bylo zmíněno v podkapitole Financování, jednalo se o financování z příslušných fondů, ze zisku po zdanění nebo zařazení mezi daňově uznatelné či neuznatelné náklady. Dle způsobu, který společnost pro daný benefit zvolí, se odvíjí také způsob jejich účtování.

Účtování na vrub nákladů

Jestliže se společnost rozhodne pro účtování přímo do nákladů, je důležité posoudit, zdali se řadí mezi daňově uznatelné či daňově neuznatelné. Toto dělení se řídí zákonem o dani z příjmů, který byl detailněji rozebírán v předchozí podkapitole. Mezi nejčastěji používané nákladové účty patří např.:

- účet 527 – Zákonné sociální náklady: nákladový účet daňově uznatelný,
- účet 528 – Ostatní sociální náklady: nákladový účet daňově neuznatelný,
- účet 501 – Spotřeba materiálu: poskytované ochranné pomůcky, mycí, čisticí i desinfekční prostředky, poskytované pracovní oděvy a stejnokroje,
- účet 512 – Cestovné: náklady zaměstnavatele vynaložené z titulu vyplacených cestovních náhrad,
- účet 518 – Ostatní služby: proplácení tarifu nebo hovorného na služebním telefonu

Financování z příslušného fondu

Podnikatelské subjekty mají možnost provést úhradu svých výdajů na zaměstnanecké benefity skrze statutární a ostatní fondy, které tvoří ze zisku po jeho zdanění. Účetní jednotky, které se musí řídit rozpočtovými pravidly, naopak tvoří FKSP. Obchodní společnosti nejsou ohledně záležitostí vytváření, řízení a čerpání fondů nijak vázány právními předpisy, tvoří si je a upravují pouze na základě vlastního rozhodnutí.

Tyto fondy (účet 423 – Statutární fondy; účet 427 – Ostatní fondy) nelze tvořit na vrub daňových nákladů, jelikož jejich zpracování je prováděna ze zisku po zdanění, proto se vychází ze dvou účtů:

- účet 431 – Výsledek hospodaření ve schvalovacím řízení,
- účet 428 – Nerozdělený zisk minulých let.

Nejprve probíhá vytváření fondu ze zisku ve prospěch příslušného fondu, z kterého se v průběhu roku čerpají finance na pokrytí výdajů spojených s benefity. Může se tak jednat o závazkové účty nebo o účty peněžních prostředků, což znázorňuje následující tabulka 3.9.

Tab. 3.9 Zpracování a čerpání fondů

Popis účetního případu	MD	DAL
Vytváření fondu ze zisku po zdanění	431 (428)	427 (423)
Čerpání fondu	427 (423)	211 (221, 331, 325, 321)

Zdroj: Vlastní zpracování

Financování ze zisku po zdanění

V případech, kdy společnost nevytváří fondy ze zisku, je možné financovat benefity přímo ze zisku po zdanění, tedy z účtů 431 nebo 428. Následující skutečnost zobrazuje následující tabulka 3.10.

Tab. 3.10 Financování ze zisku po zdanění

Popis účetního případu	MD	DAL
Proplacení výdajů na benefit ze zisku po zdanění	431 (428)	211 (221, 331, 325, 321)

Zdroj: Vlastní zpracování

3.2 Vybrané zaměstnanecké benefity řešené v oblasti zdanění, odvodů a účtování

V této podkapitole jsou detailně analyzovány vybrané zaměstnanecké benefity, a to jak z daňového hlediska (na straně zaměstnance i zaměstnavatele), tak odvodů sociálního a zdravotního pojištění. U každého případu je předvedeno účtování, které navazuje na teoretický popis řešení ohledně daného benefitu.

Podrobně jsou rozebrány vybrané zaměstnanecké benefity, které patří mezi častěji poskytované v České republice a to:

- stravování zaměstnanců,
- penzijní připojištění,
- dary.

3.2.1 Stravování zaměstnanců

Příspěvek na stravování představuje jeden z nejvíce poskytovaných zaměstnaneckých benefitů v České republice. Jak uvádí údaje z šetření „Benefity 2019“, v podnikatelské sféře poskytovalo příspěvek na stravování 72 % zaměstnavatelů, přičemž průměrná výše příspěvku na jedno jídlo představovala 58 Kč. Příspěvek na stravování nabízí (stejně jako celkově benefity) spíše větší společnosti s více zaměstnanci. Také jako jeden z mála benefitů je většinou poskytován zaměstnancům plošně.

Stravování zaměstnanců je upraveno v § 236 Záp, který uvádí, že zaměstnavatel je povinen svým zaměstnancům na všech směnách umožnit stravování, avšak tato povinnost se netýká zaměstnanců na služební cestě. Ze zákona tedy vyplývá, že zaměstnavatel není povinen zajistit svým zaměstnancům stravu, nýbrž pouze umožnit stravování. Na tento fakt navazuje odstavec druhý, který umožňuje vznik práva zaměstnanců na stravu (nebo příspěvek na ni) zajištěnou zaměstnavatelem v případě, kdy je tak uvedeno v kolektivní smlouvě nebo ve vnitřním předpisu. Stejně tak je ponecháno na zaměstnavateli, komu toto právo poskytne, v jaké výši a jakým způsobem. Třetím odstavcem je umožněno poskytnout takto zvýhodněné stravování nejen současným zaměstnancům, ale také bývalým zaměstnancům, kteří u zaměstnavatele pracovali do odchodu do starobního nebo invalidního důchodu, zaměstnancům po dobu čerpající dovolenou nebo v době dočasné pracovní neschopnosti, pokud tak bylo dohodnuto v kolektivní smlouvě nebo vnitřním předpisu.

Stravování zaměstnanců může být zprostředkováváno pomocí tří podob, a to ve vlastním zařízení, prostřednictvím jiných subjektů nebo peněžním příspěvkem do mzdy.

Stravování ve vlastním zařízení

Provozování vlastního stravovacího zařízení, které mohou navštěvovat zaměstnanci, náleží mezi nepeněžní výhody. Patří zde provoz vlastního zařízení a to i v případě, kdy je zajišťováno jiným subjektem formou služby.

Zdanění u zaměstnance

Jedná se o nepeněžní plnění, které je předmětem daně dle ZDP, ale zároveň dle § 6 odst. 9 písm. b) tohoto zákona je od ní osvobozen. Na zdanění tohoto příjmu nemá vliv zařazení nákladů na stravování mezi daňově uznatelné nebo neuznatelné.

Odvod sociálního a zdravotní pojištění

Jelikož je nepeněžní příspěvek na stravování osvobozen od daně z příjmů FO dle ZDP, nezahrnuje se ani do vyměřovacího základu pro odvod pojistného na zdravotní pojištění a na sociální zabezpečení.

Zdanění u zaměstnavatele

Mezi daňové výdaje můžeme dle § 24 odst. 2 písm. j) bodu 4 ZDP zařadit výdaje vynaložené na provoz stravovacího zařízení, a to kromě hodnoty potravin. Co mezi tyto provozní výdaje můžeme zařadit, definuje bod 16 pokynu GFR č. D-22 k § 24 odst. 2 ZDP. Jsou to výdaje spojené s provozem kuchyně s jídelnou, případně kantýnou, a to i tehdy, kdy je příprava a výdej jídel zprostředkovávána jiným subjektem formou služby ve vlastním stravovacím zařízení. Patří zde např. spotřeba energie, odpisy dlouhodobého hmotného i nehmotného majetku, které jsou zde využívány, údržby a opravy, drobný majetek a také mzdy včetně SZP, které odvádí zaměstnavatel, za pracovníky zabezpečujících stravování.

Pro tuto formu platí daňová uznatelnost nákladů i v případě poskytování stravovacích služeb zaměstnancům v pracovní neschopni, v době pracovního volna i zaměstnancům v důchodu, pokud tak bylo dohodnuto v kolektivní smlouvě nebo vnitřním předpisu.

Mezi náklady daňově neuznatelné musí být zařazeny výdaje na nákup potravin, které byly využity k přípravě jídel ve stravovacím zařízení. Úhrada těchto výdajů může být také zprostředkována z FKSP, sociálního fondu, ze zisku po jeho zdanění nebo předepsána k úhradě zaměstnanci. Výnosy, přijaté od zaměstnanců na pokrytí nákladů na nákup potravin, nepodléhají zdanění v případě, kdy jejich výše nepřesahuje náklady

na spotřebované potraviny. V opačném případě je nutné tyto příjmy zařadit mezi příjmy podléhající daní z příjmů.

Příklad č. 1

Následující tabulka 3.11 zobrazuje ukázkový příklad účtování potravin ve společnosti, která poskytuje vlastní firemní jídelnu. Kuchyň uvařila 1 000 obědů, na které využila suroviny v hodnotě 60 000 Kč. Zaměstnanci je za oběd sraženo ze mzdy 30 Kč, společnost ze svého fondu ze zisku přispěje na oběd také 30 Kč. V tomto případě jsou účty 501, 648 i 602 nedaňové.³¹

Tab. 3.11 Příklad č. 1

Účetní případ	Výpočet	Částka	MD	D
Výdej surovin ze skladu do skladu	60 000	60 000	501	112
Příspěvek zaměstnavatele ze zisku po zdanění	30 · 1 000	30 000	427	648
Pohledávka za zaměstnanci	30 · 1 000	30 000	335	602
Úhrada pohledávky srážkou ze mzdy	30 000	30 000	331	335

Zdroj: Vlastní zpracování dle <https://www.du.cz/33/zavodni-stravovani-uniqueidmRRWSbk196FNf8-jVUh4EpHj09OBNF6ybpDy6vfCR2s/>

Stravování prostřednictvím jiných subjektů

Mezi stravování prostřednictvím jiných subjektů řadíme dle bodu 18 pokynu GFŘ č. D-22 k § 24 odst. 2 ZDP stravování ve vlastním zařízení pronajatém na základě nájemní smlouvy nebo zabezpečení stravování v jiném než vlastním zařízení. Jedná např. o:

- výdej dovážené stravy zprostředkované jiným provozovatelem stravování ve vlastním zařízení,
- poskytnutí stravenek,
- stravování ve vlastním zařízení, které je pronajato na základě smlouvy o pronájmu,
- smluvně zajištěné stravovací zařízení jiného subjektu.

Zdanění u zaměstnance

I v tomto případě je plnění osvobozeno od daně z příjmů FO.

³¹ ČORNEJOVÁ, Helena a Petr PELECH. Zaměstnanecké výhody (benefity). In BRŮHA, Dominik a kol. *Abeceda personalisty*; Ivan Macháček, *Zaměstnanecké benefity a daně*

Odvod sociálního a zdravotní pojištění

Nepeněžní plnění v podobě poskytnutí příspěvku na stravování není součástí vyměřovacího základu pro odvod SZP.

Zdanění u zaměstnavatele

I zde se daňová uznatelnost nákladů odvíjí od § 24 odst. 2 písm. j) bod 4 ZDP. Zákon přesně definuje podmínky, za kterých je náklad na stravování možné zařadit mezi daňově účinné. Daňově uznatelnými výdaji tak mohou být pouze nepeněžní příspěvky do výše až 55 % z ceny jednoho jídla na jednu směnu, nejvýše však do 70 % horního limitu stravného. Limit stravného nalezneme v § 109 odst. 3 Záp, jeho výše je pro rok 2020 72,3 Kč. Horní hranice uznatelných nákladů na jedno jídlo představuje 70 % ze 103 Kč, tj. 72,3 Kč. Zároveň musí být splněná i druhá podmínka, a to že zaměstnanec je přítomen během směny v práci déle než 3 hodiny.

Pokud směna i s přestávkou trvá déle než 11 hodin, lze i příspěvek na jedno další jídlo zahrnout do daňových výdajů.

Pokud zaměstnavatel zajišťuje stravování prostřednictvím dovozu od jiných subjektů, považuje se za daňový výdaj také výdaje spojené s dovozem a výdejem jídel.

Jiné, případně vyšší náklady, než jsou uvedeny v zákoně, nelze zahrnout do daňově uznatelných a je třeba je připsat na vrub nedaňových výdajů, a to i v případě, že právo na vyšší příspěvky vzniká v důsledku vnitřního předpisu nebo kolektivní, pracovní či jiné smlouvy. Zaměstnavatel si tak může určit vyšší příspěvek, než ukládá zákon, ale je nutné jej zaúčtovat buďto na vrub nedaňových výdajů nebo financovat z FKSP, sociálního fondu nebo zisku po zdanění.³²

Příklad č. 2

Tabulka 3.12 zobrazuje ukázkový příklad účtování stravenek v případě, kdy zaměstnavatel nakupuje 40 ks stravenek od společnosti Sodexo v nominální hodnotě 120 Kč. Zaměstnanec doplácí na jednu stravenku 30 Kč a tato částka je mu každý měsíc strhávána ze mzdy. Provize společnosti Sodexo představuje 5 % z hodnoty stravenky. Tato společnost si také účtuje 50 Kč za poštovné a balné bez DPH.

³² ČORNEJOVÁ, Helena a Petr PELECH. Zaměstnanecké výhody (benefity). In BRŮHA, Dominik a kol. *Abeceda personalisty*; Ivan Macháček, *Zaměstnanecké benefity a daně*

Tab. 3.12 Příklad č. 2

Doklad	Účetní případ	Výpočet	Částka	MD	DÁL
FAP1	Nákup stravenek od společnosti Sodexo	$120 \cdot 40$	4 800	213	321
FAP1	Provize	$4\,800 \cdot 0,05$	240	518.1	321
	Poštovné a balné	50	50	518.1	321
	DPH z provize	$240 \cdot 0,21$	50,4	343	321
	DPH z poštovného a balného	$50 \cdot 0,21$	10,5	343	321
VBÚ	Úhrada FAP1 převodem z účtu	$4\,800 + 240 + 50,4 + 50 + 10,5$	5 140,4	321	221
VÚD	Příspěvek zaměstnavatele – daňový náklad	$120 \cdot 0,55 \cdot 40$	2 640	527	213
VÚD	Příspěvek zaměstnavatele – nedaňový náklad	$4\,800 - 2640 - 1200 + 12$	960	528	213
VÚD	Pohledávka za zaměstnanci	$0,25 \cdot 120 \cdot 40$	1 200	335	213
VZL	Úhrada stravenek srážkou ze mzdy	$0,25 \cdot 120 \cdot 40$	1 200	331	335

Zdroj: Vlastní zpracování

Stravenky

Mezi nejpoužívanější příspěvky na stravování stále patří papírové stravenky, přestože se v poslední době rozmáhá trend elektronických karet. Přibližně 60 000 firem poskytuje digitální nebo papírové stravenky zhruba 1,3 mil zaměstnancům. Průměrná nominální hodnota stravenky pro rok 2019 představovala 89 Kč. Dle vyhlášky ministerstva práce a sociálních věcí by optimální výše stravenky měla být v roce 2019 123 Kč, pro rok 2020 již 131 Kč.

Pro rok 2021 je chystán Ministerstvem financí ČR nový daňový balíček, jehož součástí by mělo být zavedení stravenkového paušálu. První pokusy o nahrazení klasických stravenek byl již před 12 lety, kdy návrh nebyl přijat a několik pokusů bylo i pár let poté. Až nyní se vládní koalice dohodla na novém typu příspěvku na stravování, který by měl fungovat současně s poskytováním stravenek. Jednalo by se o finanční příspěvek na stravování, který by byl vyplácen vedle mzdy a stejně jako původní stravenka by nepodléhal zdanění ani odvodům SZP. Na straně zaměstnavatele by byl náklad daňově uznatelný ve stejné výši, jako je tomu doposud u stravenek. Jako jednu z hlavních výhod vidí ministryně financí v úspoře času na administrativu, ale významná je i finanční úspora, která by byla jak na straně zaměstnavatelů, kteří platí stravenkovým

společnostem provizi, tak především na straně restaurátérů, kteří stravenky přijímají a musí odvádět provizi v hodnotě 5–7 % nominální hodnoty stravenky těmto společnostem. Další výhodou, kterou ministryně uvádí, by byla větší dostupnost tohoto benefitu pro menší společnosti, které si je tak doposud kvůli vysoké administrativě a značným finančním nárokům nemohou dovolit.³³ Jako jedním z vedlejších důvodů je také zmiňován velký odliv finančních prostředků do zahraničí. Velké společnosti, které stravenky, uměle vytvořenou měnu, poskytují, jako jsou např. UP, Sodexo a Edenred, odvádí každoročně zhruba 600 mil Kč ročně svým mateřským společnostem do zahraničí. Existují také argumenty proti zavedení stravenkového paušálu, které zastávají nejen ohrožené stravenkové společnosti, ale také odbory. Jejich hlavním argumentem je ohrožení původní podstaty stravenky, která měla sloužit pouze na stravování a podpoření stravování v restauračních zařízeních. Dle těchto argumentů by finanční příspěvek nijak nemotivoval zaměstnance k nákupu jídel u restaurátérů a tyto finance by tak byly využívány pro jiné než plánované účely.³⁴

Peněžní příspěvek na stravování

Zdanění u zaměstnance

V tomto případě se jedná o peněžní příjem, který se zahrnuje do superhrubé mzdy a je nutné z něj odvést příslušnou daň z příjmů fyzické osoby.

Odvod sociálního a zdravotního pojištění

Jedná se o peněžní příjem, který vstupuje do vyměřovacího základu pro výpočet sociálního a zdravotního pojištění pro zaměstnance i zaměstnavatele.

Zdanění u zaměstnavatele

V případě peněžního plnění poskytnutého zaměstnavatelem zaměstnanci na stravování je nutné tento výdaj hradit ze sociálního fondu, zisku po zdanění, případně náklady na toto plnění zařadit mezi daňově neúčinné, a to i v případě, že nárok na něj vzniká zaměstnanci z kolektivní smlouvy nebo vnitřního předpisu.

³³ Dostupné z <https://echo24.cz/a/SdrAJ/ministerstvo-financi-chysta-zasadni-zmenu-ve-stravenkach-misto-nich-nabidne-penize>

³⁴ Dostupné z https://www.finance.cz/530755-kdo-je-proti-stravenkovemu-pausalu/?_fid=qo16#survey-place

3.2.2 Dary

Dar je bezúplatné plnění poskytnuté zaměstnanci zaměstnavatelem, které může být poskytováno v peněžní nebo nepeněžní formě. V rámci pracovněprávního vztahu mohou dary představovat finanční příspěvek k životnímu jubileu, k narození dítěte nebo odpracovaným letům u daného zaměstnavatele. Mezi často poskytované nepeněžní dary patří např. kapr, čokoládová kolekce nebo ozdoby k Vánocům.

Zdanění u zaměstnance

V případě posouzení přijetí bezúplatného plnění na straně zaměstnance je nutné vycházet z § 6 odst. 9 písm. g) ZDP, který uvádí, že od daně z příjmů je osvobozena hodnota daru, který je poskytován z FKSP dle příslušné vyhlášky o FKSP. U zaměstnavatelů, na které se tento předpis nevztahuje (obchodní společnosti), platí, že hodnota nepeněžních darů poskytovaných za stejných podmínek ze zisku po jeho zdanění, sociálního fondu (pokud jej zaměstnavatel tvoří), případně zaúčtovaných na vrub nedaňových výdajů, jsou od daně z příjmů FO osvobozeny. Dle § 14 vyhlášky č 114/202 Sb. o FKSP jsou osvobozená plnění pouze v případě 4 příležitostí a to:

- za mimořádnou aktivitu ve prospěch zaměstnavatele při poskytnutí osobní pomoci při požáru, živelní události a při jiných mimořádných případech a za aktivitu humanitárního a sociálního charakteru a péči o zaměstnance a jejich rodinné příslušníky,
- při pracovních výročí 20 a každých dalších 5 let trvání pracovního nebo služebního poměru u zaměstnavatele,
- při životních výročí 50 let a každých dalších 5 let věku,
- při prvním přiznání starobního nebo invalidního důchodu pro invaliditu třetího stupně.

Hodnota bezúplatného nepeněžního plnění je v těchto případech osvobozena od daně až do souhrnné výše 2 000 Kč ročně na každého zaměstnance. Hodnota nad tuto hranici, dary účtované na vrub daňových výdajů, případně peněžní bezúplatné plnění již do základu daně vstupují.

Odvod sociálního a zdravotní pojištění

Nepeněžní bezúplatná plnění, která jsou osvobozena od daně z příjmů, nepodléhají ani odvodům SZP. Hodnota darů, které vstupují do vyměřovacího základu pro výpočet daně, vstupují také do vyměřovacího základu pro odvody SZP. Jedinou

výjimku tvoří plnění poskytnutá příjemcům invalidního důchodu třetího stupně a starobního důchodu, kdy je toto plnění osvobozeno od odvodů v případě, že bylo poskytnuto po uplynutí 1 roku ode dne ukončení zaměstnání.

Zdanění u zaměstnavatele

Dle § 25 odst. 1 písm. t) ZDP nespádají výdaje na reprezentaci do daňových výdajů. Mezi výdaje na reprezentaci jsou zejména výdaje na pohoštění, občerstvení a dary. Za dar se nepovažuje reklamní nebo propagační předmět, který je opatřen ochrannou známkou či jménem poskytovatele, názvem propagovaného zboží nebo služby, jehož hodnota bez DPH nepřesáhne 500 Kč a který není předmětem spotřební daně, výjimku tvoří tiché víno.

Ze zákona jasně vyplývá, že jakýkoliv dar, ať už peněžní či nepeněžní, není možné z daňového hlediska zařadit mezi daňově účinné náklady.³⁵

Příklad č. 3

Společnost s.r.o. pořídila svému zaměstnanci k jeho jubileu 50. narozenin hodinky v hodnotě 6 000 Kč.

Tab. 3.13 Příklad č. 3

Účetní případ	Výpočet	Částka	MD	DÁL
Nákup hodinek za hotové	6 000	5 000	112	211
Předání hodinek zaměstnanci – daňově neuznatelná část	4000	6000	543.1	112
Předání hodinek zaměstnanci – daňově uznatelná část	2000	2000	543.2	112
SZP zaměstnanec	$4\,000 \cdot 12\%$	480	331	336
SZP zaměstnavatel	$4\,000 \cdot 33,8\%$	1 352	524	336
Daň z příjmu FO	$4\,000 \cdot 133,8\% \cdot 0,15$	803	331	342

Zdroj: Vlastní zpracování

Dle řešení příkladu č. 3 v tab. 3.13, část hodnoty hodinek vstupují do daňových nákladů, a to ve výši 2 000 Kč, což je stanovená hranice dle ZDP. Zbývající část je na straně zaměstnavatele daňově neuznatelná a na straně zaměstnance je z ní nutno odvést

³⁵ ČORNEJOVÁ, Helena a Petr PELECH. Zaměstnanecké výhody (benefity). In BRŮHA, Dominik a kol. *Abeceda personalisty*; Ivan Macháček, *Zaměstnanecké benefity a daně*

daň i SZP. Pro zaúčtování poskytnutí daru zaměstnanci byl použit účet 543 – Dary, který byl analyticky rozdělen na daňově uznatelné a neuznatelné náklady.

Reklamní a propagační předměty

Vzhledem k daňové neúčinnosti nákladů na bezúplatná plnění a jejich nutnost častého dodanění ze strany zaměstnance představují dary daňově nesmyslné benefity viz tabulka 2.1 Daňová výhodnost benefitů. Za dar však není považován dle ZDP reklamní nebo propagační předmět, který je označen jménem nebo ochrannou známkou poskytovatele tohoto předmětu, případně názvem propagovaného zboží či služby. V případě, kdy společnost poskytne svým zaměstnancům předmět, který je označen logem firmy, se dle ZDP se nejedná o dar, ale o reklamní předmět, jehož hodnotu je sice nutné začlenit do daňově neuznatelných výdajů na účet 513 – Reprezentace, ale již není nutné odvádět daň z příjmů na straně zaměstnance a ani odvody na sociální a zdravotní pojištění za zaměstnance, ani za zaměstnavatele. Z daňově nevýhodného benefitu se tak stává daňově výhodný. Hodnota tohoto předmětu však nesmí přesáhnout částku 500 Kč bez DPH a nesmí podléhat spotřební dani (výjimku tvoří tiché víno).

Příklad č. 4

Zaměstnavatel nakoupil od dodavatele 100 ks hrníčků na kávu se svým logem a názvem společnosti, které nejprve přijal na sklad a následně při příležitosti pětiletého výročí firmy rozdal svým zaměstnancům. Cena jednoho kusu je 20 Kč.

Tab. 3.14 Příklad č. 4

Doklad	Text	Výpočet	Částka	MD	D
FAP	Nákup 100 ks hrníčků s logem a jménem společnosti po 20 Kč	$100 \cdot 20$	2 000	111	321
VÚD	Převzetí hrníčků	$100 \cdot 20$	2 000	112	111
VBÚ	Zaplacení faktury	$100 \cdot 20$	2 000	321	221
VÚD	Výdej hrníčků zaměstnancům	$100 \cdot 20$	2 000	513	112

Zdroj: Vlastní zpracování

3.2.3 Příspěvek na penzijní připojištění se státním příspěvkem, doplňkové penzijní spoření a soukromé životní pojištění

Mezi nejposkytovanější benefity se již dlouhodobě řadí příspěvek na penzijní připojištění se státním příspěvkem, doplňkové penzijní spoření a soukromé životní pojištění a to především pro svou daňovou výhodnost.

Důchodový systém prošel v roce 2013 významnou reformou, kdy byly zavedeny tři důchodové pilíře, na nichž byl postavený celý systém tohoto pojištění. Hned o tři roky později došlo k další zásadní změně a to k zrušení II. pilíře. Aktuálně fungují pouze dva pilíře z původních tří a to:

- I. pilíř – Státní systém povinného odvádění příspěvků od pracující části obyvatelstva, z kterého jsou placeny všechny typy důchodu, tj. starobní, invalidní i pozůstalostní. Jedná se o část sociálních odvodů určených na důchodové pojištění.
- III. pilíř – Do tohoto pilíře spadá připojištění se státním příspěvkem i doplňkové penzijní spoření. Penzijní připojištění si zřizuje a platí každý jedinec sám s možností příspěvku od zaměstnavatele. Stát přispívá dle částky, kterou na připojištění poskytne pojištěný. Tabulka 3.15 zobrazuje výše státního příspěvku dle výše měsíční úložky.

Tab. 3.15 Výše státního příspěvku u penzijního připojištění a doplňkového penzijního spoření od 1. 1. 2013 dosud

Výše měsíční úložky v Kč	Státní příspěvek v roce 2020 v Kč
0-299	0
300	90
400	110
500	130
600	150
700	170
800	190
900	210
1000	230

Zdroj: Ivan Macháček, Zaměstnanecké benefity a daně, vlastní zpracování

Zdanění u zaměstnance

ZDP osvobozuje dle § 6 odst. 9 písm. p) příspěvky zaměstnavatele v celkové výši do 50 000 Kč ročně jako

1. Příspěvek na penzijní připojištění se státním příspěvkem a na doplňkové penzijní připojištění, které jsou poukázány na účet zaměstnance u penzijní společnosti.
2. Příspěvek na penzijní připojištění poukázaný na účet zaměstnance u instituce penzijního pojištění (§ 6 odst. 16 ZDP), při splnění podmínek uvedených v tomto zákoně:

- výplata plnění až po 60 kalendářních měsících a současně

- v roce dosažení věku 60 let,
- právo na plnění má zaměstnanec, případně osoba kromě zaměstnavatele, která se podílela na placení pojištění

3. Příspěvek na soukromé životní pojištění zaměstnance, které hraní zaměstnavatel pojišťovně, na základě pojistné smlouvy uzavřené mezi pojišťovnou a zaměstnancem. Jako soukromé životní pojištění je dle ZDP chápáno pojištění pro případ dožití, pro případ smrti nebo dožití a na důchodové pojištění. Opět je nutné splnění podmínek dle ZDP a to:

- v pojistné smlouvě musí být sjednána výplata pojistného plnění až po 60 kalendářních měsících od uzavření smlouvy a
- současně výplata proběhne nejdříve v roce, ve kterém pojištěný dosáhne 60 let,
- podmínky pojistné smlouvy neumožňují výplatu jiného příjmu, který není pojistným plněním a nezakládá zánik pojistné smlouvy,
- právo na pojistné plnění má pojištěný (zaměstnanec), v případě smrti pojištěného osoba kromě zaměstnavatele, která hranila příspěvek na pojistné.

Limit 50 000 Kč je sledován pro penzijní připojištění se státním příspěvkem, doplňkové penzijní spoření a soukromé životní pojištění souhrnně pro jednoho zaměstnance u jednoho zaměstnavatele. V případě, kdy má zaměstnanec více zaměstnavatelů, kteří mu poskytují některé z těchto druhů pojištění, sleduje se limit pro osvobození u každého zaměstnavatele zvlášť.

Při překročení tohoto limitu musí zaměstnanec odvádět daň z částky přesahující hranici 50 000 Kč.

Peněžní poskytnutí příspěvku na jakýkoliv druh z výše uvedeného pojištění je předmětem daně z příjmů FO a nevztahuje se na něj osvobození od daně.

Odvod sociálního a zdravotního pojištění

Příspěvky na penzijní připojištění se státním příspěvkem, doplňkové penzijní spoření a soukromé životní pojištění, které jsou dle § 6 odst. 9 písm. p) ZDP osvobozeny od daně z příjmů, se nezahrnují do vyměřovacího základu pro odvod

pojistného. Současně platí, že příspěvky, z kterých se odvádí daň z příjmů, podléhají také odvodům sociálního a zdravotního pojištění.

Zdanění u zaměstnavatele

Zaměstnavatel má možnost si vybrat, jakým způsobem bude tento benefit financovat a dle toho jej také zařadit do správného daňového nákladu.

- Dle § 24 odst. 2 písm. j) bod 5 ZDP si může náklady související s poskytováním tohoto příspěvku zahrnout do daňových nákladů v případě, kdy je právo zaměstnance na tento příspěvek zahrnuto v kolektivní smlouvě, vnitřním předpisu nebo pracovní či jiné smlouvě.
- Druhou možností je příspěvky financovat z FKSP, sociálního fondu, ze zisku po zdanění nebo na vrub daňově neuznatelných nákladů.
- Kombinace obojího.³⁶

Příklad č. 5

Společnost a. s. poskytuje svým zaměstnancům jako benefit vyplývající z kolektivní smlouvy příspěvek na penzijní připojištění a životní pojištění. Příspěvek na penzijní připojištění je ve výši 21 000 Kč ročně a příspěvek na životní pojištění činí 6 000 Kč ročně. Úhrada pojistného probíhá vždy v následujícím měsíci za měsíc předešlý.

Tab. 3.16 Příklad č. 5

Text	Výpočet	Částka	MD	D
Předpis pojistného za penzijní připojištění	21 000 / 12	1 750	527	333
Předpis pojistného za životní pojištění	6 000 / 12	500	527	333
Úhrada z BÚ za penzijní připojištění	21 000 / 12	1 750	333	221
Úhrada z BÚ za životní pojištění	6 000 / 12	500	333	221

Zdroj: Vlastní zpracování dle <https://portal.pohoda.cz/dane-ucetnictvi-mzdy/ucetnictvi/uctovani-firemnych-benefitu/>

Příklad č. 5 je řešen pomocí tabulky 3.16, kde je předpis benefitu účtován do daňových nákladů na účet 527 – zákonné sociální náklady. Před zaúčtováním na tento účet je nutné ověřit zákonem stanovenou podmínku, kdy součet obou příspěvků, tj. 21 000 a 6 000, nesmí překročit hranici 50 000 ročně. V tomto případě je podmínka ZDP pro daňovou uznatelnost splněna. Dál je použit účet 333 – Ostatní závazky vůči

³⁶ ČORNEJOVÁ, Helena a Petr PELECH. Zaměstnanecké výhody (benefity). In BRŮHA, Dominik a kol. *Abeceda personalisty*; Ivan Macháček, *Zaměstnanecké benefity a daně*

zaměstnancům, kdy má společnost za uplynulý měsíc vůči zaměstnancům závazek vyplývající z kolektivní smlouvy. Závazek je splacen v následujícím kroku skrze běžný účet.

Příklad č. 6

Společnost s.r.o. poskytuje svým zaměstnancům jako benefit vyplývající z kolektivní smlouvy příspěvek na penzijní připojištění a životní pojištění. Příspěvek na penzijní připojištění je ve výši 21 000 Kč ročně a financuje se ze sociálního fondu. Příspěvek na životní pojištění činí 6 000 Kč ročně a je financován ze zisku po zdanění. V obou případech se jedná o čtvrtletní předpis pojistného dopředu – v lednu se platí za období leden – březen.

Tab. 3.17 Příklad č. 6

Text	Výpočet	Částka	MD	D
Čtvrtletní předpis pojistného za penzijní připojištění	21 000 / 4	5 250	427	335
Čtvrtletní předpis za životní pojištění	6 000 / 4	1 500	431	335
Úhrada z BÚ za penzijní připojištění	21 000 / 4	5 250	335	221
Úhrada z BÚ za životní pojištění	6 000 / 4	1 500	335	221

Zdroj: Vlastní zpracování dle <https://portal.pohoda.cz/dane-ucetnictvi-mzdy/ucetnictvi/uctovani-firemnich-benefitu/>

Tabulka 3.17 ukazuje postupné řešení daných benefitů v účetnictví, kdy je nejprve nutné provést předpis nároku na penzijní i životní pojištění a to z příslušného druhu financování, v tomto případě z fondu a ze zisku po zdanění. Na straně Dál se účtuje na účet 335 – pohledávky za zaměstnanci, jelikož v zadání je uvedeno, že benefit je poskytován čtvrtletně dopředu. Následně probíhá úhrada předpisu skrze bankovní účet.

3.3 Souhrn

Z uvedených ukázkových příkladů a z detailního prozkoumání zákonů vyplývá, že dle ZDP je možné v určitých případech náklady na pracovní a sociální podmínky, péči o zdraví a zvýšení rozsah doby odpočinku uznat jako daňově účinné. Jedná se především o ty benefity, na které má zaměstnanec nárok na základě kolektivní smlouvy, vnitřního předpisu, pracovní či jiné smlouvy a jejich daňovou uznatelnost nepopírá žádný zákon ani obecná daňová podmínka uznatelnosti. Současně téměř vždy platí, že v případě začlenění benefičních výdajů mezi daňově účinné, je benefiční příjem na straně zaměstnance zdanitelným příjmem, který je součástí vyměřovacího základu pro

sociální a zdravotní pojištění. Pokud jsou však poskytnuté výhody zaměstnanci uděleny zaměstnavatelem ze sociálního fondu, FKSP, fondu jim podobných, ze zisku po zdanění nebo jsou tyto výhody na straně zaměstnavatele vedeny jako nedaňový náklad, jsou pro zaměstnance osvobozeny od daně z příjmů a od pojistného. V případě poskytnutí nepeněžního plnění pro rodinné příslušníky pracovníka, považuje se toto plnění jako příjem zaměstnance pro účely daně z příjmů FO.

Tab. 3. 18 Souhrnné daňové a odvodové řešení z pohledu zaměstnance i zaměstnavatele pro vybrané benefity

Poskytnutý benefit	Daňový náklad zaměstnavatele	Odvody zaměstnance	
		Daň	SZP
Vzdělání zaměstnance související s činností zaměstnavatele (nepeněžní plnění)	ANO	OSVOBOZENO	NE
Vzdělání zaměstnance související s činností zaměstnavatele (peněžní plnění)	NE	ANO	ANO
Rekvalifikace dle zákona (nepeněžní plnění)	ANO	OSVOBOZENO	NE
Poskytnuté stravenky	ANO (do limitu)	OSVOBOZENO	NE
Poskytnuté stravenky	NE (nad limit)	OSVOBOZENO	NE
Firemní stravovací zařízení	ANO	OSVOBOZENO	NE
Nealkoholické nápoje na pracovišti (z fondu)	NE	OSVOBOZENO	NE
Peněžitý příspěvek na stravování	NE	ANO	ANO
Pitná voda na pracovišti	ANO	OSVOBOZENO	NE
Nealkoholické nápoje (kromě vody)	NE	OSVOBOZENO	NE
Příspěvek na rekreaci do 20 tis. Kč (z fondu, nepeněžní plnění)	NE	OSVOBOZENO	NE
Příspěvek na rekreaci nad 20 tis. Kč	NE	ANO	ANO
Peněžní příspěvek na rekreaci	ANO	ANO	ANO
Sportovní nebo kulturní vyžití (nepeněžní plnění)	NE	OSVOBOZENO	NE
Cestovní náhrady (do limitu dle zákona)	ANO	OSVOBOZENO	NE
Firemní automobil i k soukromým účelům	ANO	ANO	ANO
Sociální výpomoc do 500 000 tis. Kč (z fondu)	NE	OSVOBOZENO	NE
Sociální výpomoc nad 500 000 tis. Kč	NE	ANO	ANO
Příspěvek na sportovní a kulturní akce (z fondu, nepeněžní plnění)	NE	OSVOBOZENO	NE
Peněžní příspěvek na sportovní a kulturní akce	ANO	ANO	ANO

Firemní školka (zapsaná do školského rejstříku)	ANO	OSVOBOZENO	NE
Firemní školka	NE	OSVOBOZENO	NE
Firemní automobil i pro soukromé účely	ANO	ANO	ANO
Nepeněžní dary do 2 000 Kč (z fondu)	NE	OSVOBOZENO	NE
Nepeněžní dary nad 2 000 Kč	NE	ANO	ANO
Peněžní dary do 2 000 Kč (z fondu)	NE	ANO	ANO
Zlevněné jízdenky poskytované zaměstnavatelem v oboru veřejné hromadné dopravy	ANO	OSVOBOZENO	NE
Doprava zaměstnanců do a ze zaměstnání (z fondu)	ANO	ANO	ANO
Peněžní příspěvek na dopravu	ANO	ANO	ANO
Příspěvek na přechodné ubytování do 3 500 Kč (z fondu)	NE	OSVOBOZENO	NE
Prodej výrobku za nižší ceny než obvyklé	ANO	ANO	ANO
Příspěvek na penzijní připojištění se státním příspěvkem, na doplňkové penzijní spoření, na penzijní pojištění a na životní pojištění zaměstnance v úhrnu do 50 000 Kč ročně (z fondu)	ANO	OSVOBOZENO	NE

Zákon č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů, vlastní zpracování

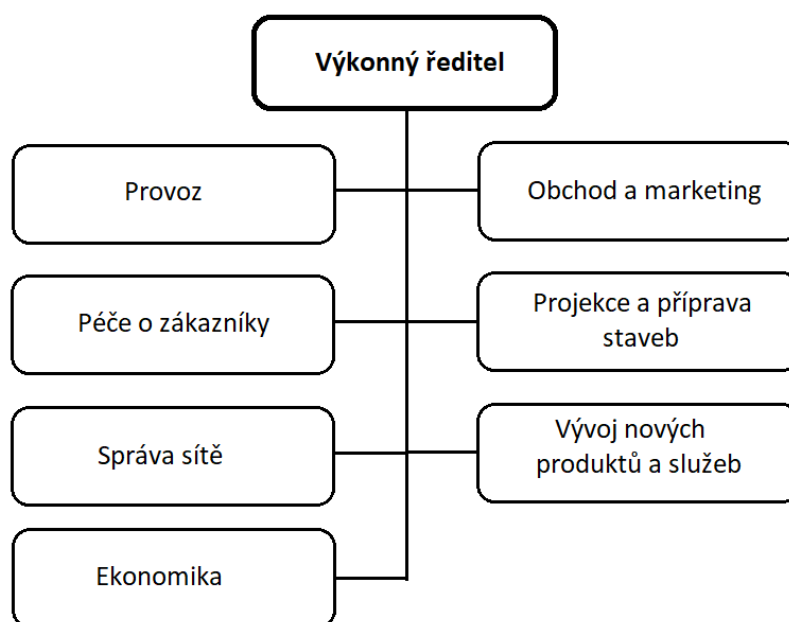
4 Analýza zaměstnaneckých benefitů ve vybraných obchodních společnostech

V této kapitole jsou nejprve stručně představeny společnosti X a Y z pohledu jejich podnikání a následně je definován balíček benefitů u každé z firem. Na základě získaných informací byla provedena analýza zaměstnaneckých benefitů.

4.1 Společnost X, a. s.

Společnost X, a. s., dále jen společnost X, je českou akciovou společností se sídlem v Ostravě, která podniká v oboru poskytování telekomunikačních služeb, elektronických komunikací, provozuje převzaté rozhlasové a televizní vysílání prostřednictvím kabelových systémů. Dále podniká v oblasti výroby, obchodu a služeb neuvedených v přílohách 1 až 3 živnostenského zákona a výroby, instalace, opravy elektrických strojů a přístrojů, elektronických a telekomunikačních zařízení. Základní kapitál této společnosti je 50 000 000 Kč a veškeré vklady byly splaceny. Společnost má 8 provozoven skrze celou republiku a poskytuje připojení k síti přes 80 000 klientům z řad domácností a 2 100 z řad podnikatelských subjektů. Tržby společnosti za rok 2018 dosahovaly 502 mil. Kč za telekomunikační služby. Organizační struktura společnosti viz obr. 4.1.

Obrázek 4.1 Organizační struktura společnosti X, a. s.



Zdroj: Vlastní zpracování (dle výroční zprávy společnosti X, a. s.)

4.1.1 Historie

Společnost X byla založena roku 1998, kdy začala připojovat první klienty k internetu. V následujících letech rozšiřovala oblast svého podnikání, kdy se zaměřila také na domácnosti a rozšířila portfolio nabízených služeb. V roce 1999 proběhl zápis do obchodního rejstříku a společnost se stala společností s ručením omezeným. V roce 2006 společnost zahájila rozšiřování i do jiných měst, přesněji otevřela pobočku v Brně a Praze. O dva roky později proběhla první velká fúze, která společnosti přinesla strategickou pozici na trhu a inovaci poskytovaných služeb v návaznosti na získání důležité technologie od přejímané společnosti. V roce 2009 došlo ke změně právní formy z s.r.o. na a.s. Rok poté doplňuje společnost své podnikatelské portfolio o mobilní služby. V období 2014–2017 společnost buduje vlastní optické sítě a zvyšuje svůj podíl na trhu alternativních operátorů. Rok 2018 byl pro společnost X ve znamení modernizace. Společnost vylepšila nejen optické sítě pro poskytování kvalitnějších služeb, ale přešla i na spolehlivější a modernější účetní programy a vnitřní softwary. Celou modernizaci a její zviditelnění společnost podtrhla novým moderním logem a sloganem. Změnou prošly i webové stránky, které se přizpůsobily novým potřebám společnosti.³⁷

4.1.2 Zaměstnanecké benefity společnosti X, a.s. a jejich analýza

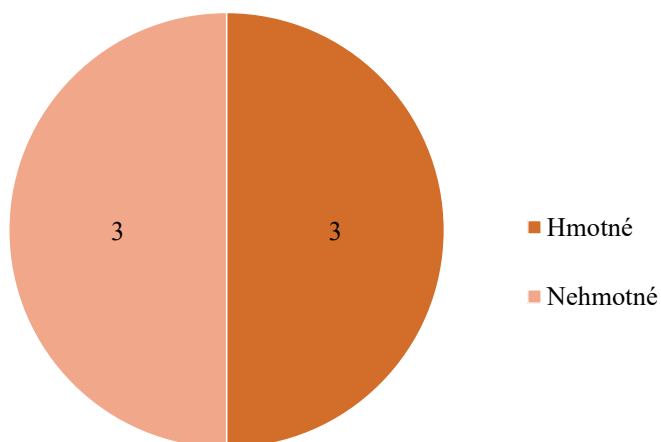
Ačkoliv v roce 2018 prošla společnost X kompletní modernizací, v oblasti zaměstnaneckých benefitů k žádné větší změně nedošlo. Od roku 2010 se drží téměř stejný balíček zaměstnaneckých odměn a průběžně dochází pouze k navyšování výše stravného. Společnost nabízí tyto benefity:

- stravenky,
- dary v období Vánoc,
- podíl ze zisku,
- dovolenou nad rámec zákona,
- flexibilní pracovní doba,
- home office.

³⁷ Výroční zpráva společnosti X

Společnost X poskytuje svým zaměstnancům celkem šest benefitů, z nichž tři jsou hmotné povahy a tři nehmotné, což znázorňuje graf 4.1.

Graf 4.1 Hmotné a nehmotné benefity



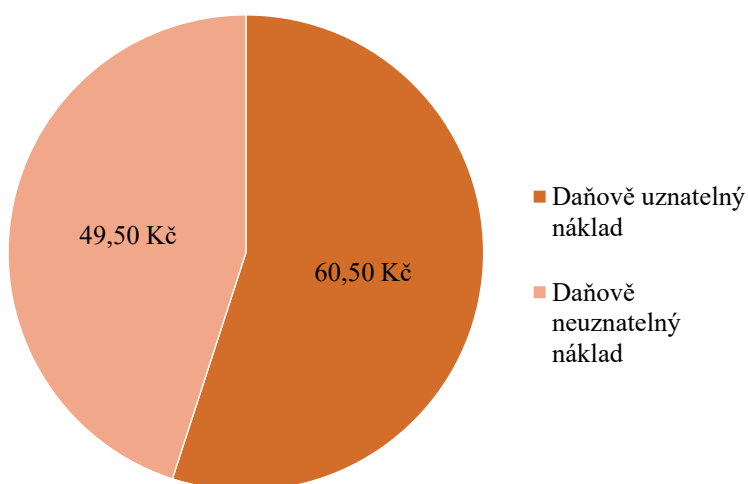
Zdroj: Vlastní zpracování na základě informací dodaných firmou X

Stravenky

Příspěvek na stravování v podobě papírové stravenky od firmy Sodexo je nově od roku 2020 poskytován v hodnotě 110 Kč, a to plošně každému zaměstnanci. Společnost proplácí plnou částku, žádný doplatek od zaměstnance není požadován.

Část stravného představuje daňově uznatelné náklady do výše 55 % z ceny jídla na jednu směnu. V tomto případě se jedná o 55 % ze 110 Kč, tj. 60,50 Kč. Zbylá částka 49,50 Kč představuje daňově neuznatelný náklad zaměstnavatele na jednoho zaměstnance na jednu směnu. Graf 4.2 zobrazuje rozložení nákladu na jednu stravenku.

Graf 4.2 Rozložení stravenky v hodnotě 110 Kč na daňově uznatelný a neuznatelný náklad



Zdroj: Vlastní zpracování

Stravenky jsou nakupovány od společnosti na začátku měsíce na základě odpracovaných dnů zaměstnanců. Přijaty jsou jako ceniny na účtu 213 a souvztažně zaúčtovány jako faktura přijatá. V příslušném období jsou stravenky vydány zaměstnancům, tedy dojde k úbytku cenin. V době splatnosti je faktura za stravenky zaplacená společností Sodexo i s provizí. Příspěvek na stravování v podobě papírové stravenky je financován pomocí zaúčtování přímo do nákladů.

Tab. 4.1 Zaúčtování stravenek za měsíc s 20 pracovními dny u společnosti X

Doklad	Účetní případ	Výpočet	Částka	MD	DÁL
FAP1	Nákup stravenek od společnosti Sodexo	$232 \cdot 110 \cdot 20$	510 400	213	321
FAP1	Provize	$510\,400 \cdot 0,05$	25 520	518.1	321
VBÚ	Úhrada FAP1 převodem z účtu	$510\,400 + 25\,520$	535 920	321	221
VÚD	Příspěvek zaměstnavatele – daňový náklad	$510\,400 \cdot 0,55$	280 720	527	213
VÚD	Příspěvek zaměstnavatele – nedaňový náklad	$510\,400 \cdot 0,45$	229 680	528	213

Zdroj: Vlastní zpracování

Jak je vidět z ukázkového příkladu dané společnosti, náklady na jeden benefit v případě, že všichni zaměstnanci byli daný měsíc v práci každý den a v měsíci bylo 20 pracovních dní, náklady na stravenky mohou dosahovat i více než půl milionu Kč.

Papírové stravenky představují ceniny, tedy dle rozdělení podle druhu peněžního plnění patří mezi peněžité. Obdobně zařadíme stravenky v rozdělení dle věcného hlediska podle Macháčka, kde patří mezi platové a finanční benefity. U rozdělení dle daňové výhodnosti je příspěvek na stravování komplikovanější, jelikož se řadí do dvou kategorií. Daňově uznatelná část do limitu patří mezi maximálně výhodné benefity, zatímco část nad limit, v případě společnosti X částka 49,5 Kč, patří mezi výhodné benefity. Forma poskytování je v tomto případě fixní, jelikož je plošně poskytována všem zaměstnancům.

Tab. 4.2 Shrnutí informací ke stravenkám společnosti X

Způsob financování	Do nákladů
Způsob poskytování	Plošně
Rozdělení podle druhu peněžního plnění	Peněžité

Rozdělení dle věcného hlediska do skupin dle Macháčka	Platový a finanční benefit
Rozdělení dle daňové výhodnosti	Maximálně výhodné (do limitu) Výhodné (nad limit)
Rozdělení dle formy poskytování	Fixní

Zdroj: Vlastní zpracování

Dary v období Vánoc

Společnost každý rok v prosinci daruje svým zaměstnancům vánoční balíček v průměrné hodnotě 600 Kč. Balíček většinou obsahuje vitamíny, ovoce, sladkosti a jiné upomínkové předměty. V roce 2017 společnost poskytla svým zaměstnancům poukázku na kapra, o kterého však nebyl zájem a množství vyzvednutých kaprů nedosahovalo ani poloviny vydaných poukázek, proto společnost od této možnosti upustila.

Tabulka 4.3 zobrazuje zaúčtování nákupu vánočního daru všem zaměstnancům v hodnotě 600 Kč. Částka na účtu 543 za dar poskytnutý k Vánocům je daňově neuznatelná.

Tab. 4.3 Zaúčtování stravenek za měsíc s 20 pracovními dny u společnosti X

Doklad	Účetní případ	Výpočet	Částka	MD	DÁL
FAP1	Nákup dárkového balíku	$232 \cdot 600$	139 200	543	211

Zdroj: Vlastní zpracování

V případě, kdy zaměstnanec přijme dar od zaměstnavatele, je nutné hodnotu daru zahrnout do příjmů, z kterých je nutné odvést daň z příjmů a sociální a zdravotní pojištění. Zaměstnanec, který takto přijal dar v hodnotě 600 Kč, z něj musí odvést daň ve výši 135 Kč a SZP ve výši 66 Kč. Zaměstnavatel zároveň i za tento příjem musí odvést SZP ve výši 202,8 Kč. Tento fakt zobrazuje tabulka 4.4

Tab. 4.4 Zdanění přijatého daru na straně zaměstnance

Účetní případ	Výpočet	Částka
Hrubý příjem z daru	600	600
Superhrubý příjem z daru	$600 \cdot 1,338$	802,8
Zaokrouhlení	na stovky nahoru	900
Daň 15 %	$900 \cdot 0,15$	135
SZP za zaměstnance	$600 \cdot 0,11$	66
Čistý příjem z daru	$600 - 135 - 66$	399

Zdroj: Vlastní zpracování

Dary, které jsou poskytované k Vánocům, jsou ve společnosti X vždy v nepeněžitě formě a obdarování jsou všichni zaměstnanci. V případě snahy o zařazení daru dle věcného hlediska podle Macháčka by bylo nutné znát, co přesně bylo zaměstnanci darováno. V případě vitamínů by mohlo jít o zdravotní benefity, naopak pokud by zaměstnanci dostali například nádobí, jednalo by se o benefity směřující k vybavení zaměstnance. Z údajů, které však poskytla firma, nelze přesně určit. U daňové výhodnosti je však zcela jednoznačné, že darovaný vánoční balíček se řadí mezi nevýhodné. Je nutné je zdanit na straně zaměstnance i zaměstnavatele a jeho hodnota spadá i do výpočtu sociálního a zdravotního pojištění. Tyto informace jsou shrnuty v tabulce 4.5.

Tab. 4.5 Shrnutí informací k vánočnímu daru

Způsob financování	Do nákladů
Způsob poskytování	Plošně
Rozdělení podle druhu peněžního plnění	Nepeněžitě
Rozdělení dle věcného hlediska do skupin dle Macháčka	Nelze určit
Rozdělení dle daňové výhodnosti	Nevýhodné
Rozdělení dle formy poskytování	Fixní

Zdroj: Vlastní zpracování

Podíl ze zisku

Nárok na podíl ze zisku má dle kolektivní smlouvy každý zaměstnanec, který u společnosti pracoval déle než 6 měsíců v kalendářním roce. Takovému zaměstnanci připadá % z čisté mzdy za období, za který zisk vznikl. Přesný procentuální nárok schválí každoročně valná hromada.

Podíl ze zisku je peněžní odměna, která se vyplácí společně se mzdou, a to z čistého zisku (účet 431). Stejně jako mzda je z něj nutné odvést daň i SZP, z tohoto důvodu se jedná o daňově nevýhodný benefit. Dle věcného hlediska se jedná o platový a finanční benefit. Formou poskytování je podíl ze zisku fixní.

Tab. 4.6 Shrnutí informací k podílu ze zisku

Způsob financování	Z čistého zisku
Způsob poskytování	Po splnění podmínek plošně
Rozdělení podle druhu peněžního plnění	Peněžitě

Rozdělení dle věcného hlediska do skupin dle Macháčka	Platové a finanční benefity
Rozdělení dle daňové výhodnosti	Nevýhodný
Rozdělení dle formy poskytování	Fixní

Zdroj: Vlastní zpracování

Dovolená nad rámec zákona

Společnost poskytuje svým zaměstnancům pět dní dovolené navíc nad rámec zákona, zaměstnanci tedy mají nárok na celkem 25 dní dovolené v kalendářním roce v případě, že jsou u zaměstnavatele v pracovněprávním vztahu po celý rok. Pokud zaměstnanec nastoupí v průběhu roku, dovolená je mu poměrově zkrácena.

Tab. 4.7 Shrnutí informací k dovolené nad rámec zákona

Způsob financování	Do nákladů
Způsob poskytování	Po splnění podmínek plošně
Rozdělení podle druhu peněžního plnění	Peněžité
Rozdělení dle věcného hlediska do skupin dle Macháčka	Benefity zaměřené na využití pracovního volna
Rozdělení dle daňové výhodnosti	Neutrální
Rozdělení dle formy poskytování	Fixní

Zdroj: Vlastní zpracování

Flexibilní pracovní doba

Většina technickohospodářských pracovníků má flexibilní pracovní dobu, kdy mohou do práce ráno nastoupit od 7–9 hod a končit mezi 15:30–17:30. Vždy je nutné dodržovat týdenní pracovní fond 40 hodin týdně.

Pro poskytování flexibilní pracovní doby nemusí společnost vynakládat žádné náklady navíc, jedná se tak o daňově maximálně výhodný benefit. Ačkoliv tato výhoda THP pracovníků společnost nic nestojí, jedná se o příjemný benefit, který dopomáhá zaměstnancům skloubit osobní a pracovní život.

Tab. 4.8 Shrnutí informací k flexibilní pracovní době

Způsob financování	X
Způsob poskytování	Podle pracovní pozice
Rozdělení podle druhu peněžního plnění	Nepeněžité
Rozdělení dle věcného hlediska do skupin dle Macháčka	Benefity zaměřené na využití

	pracovního volna
Rozdělení dle daňové výhodnosti	Bez daňového zatížení
Rozdělení dle formy poskytování	Fixní

Zdroj: Vlastní zpracování

Home office

Stejně jako flexibilní pracovní doba je i možnost práce z domu možná pouze u technickohospodářských pracovníků, kterým to jejich pracovní náplň umožňuje. Velká část zaměstnanců pracujících s elektronikou má pracovní notebook, který je možné si vzít pro práci z domu. Od března 2020 mají všichni zaměstnanci, u kterých to pracovní náplň umožňuje, notebook a pracují z domu, a to z důvodů nouzového stavu zapříčiněného epidemií COVID-19.

Pro práci z domu je nutné zaměstnancům poskytnout funkční vybavení nutné pro jejich práci, což často vede k vysokým prvotním nákladům. V případě společnosti X bylo nutné zakoupit kvalitní notebooky a příslušenství, což se pohybovalo průměrně kolem 60 000 Kč na jednoho pracovníka. Náklady na takto pořízený majetek jsou postupně rozpuštěny do nákladů pomocí odpisů. Současně při práci z domu zaměstnanec nevyužívá energii v kanceláři.

Při práci z domu se komplikuje daňové řešení stravného. Pokud zaměstnanec pracuje z domu, není splněna podmínka pro uznání nákladu jako daňového dle § 24 odst. 2 písm. j) bod 4 ZDP, tedy účast zaměstnance v práci během směny trvá alespoň tři hodiny. Současně § 317 ZP říká, že na zaměstnance, který nepracuje na pracovišti zaměstnavatele, se nevztahuje úprava rozvržení pracovní doby, jelikož zaměstnavatel nemůže pracovníkovi určit začátek a konec směny, přestávky na oběd, případně kontrolovat dodržování pracovní doby. To pro společnost X, která má v kolektivní smlouvě uvedeno, že stravenky poskytuje i zaměstnancům na home officu, že náklady na stravné nejsou daňově účinné ani do výše 55 % z hodnoty stravenky. Neuznatelný náklad na zaměstnance pracujícího z domu se tak zvýší o 49,50 Kč. Na straně zaměstnance se stále jedná o příjem osvobozený příjem ze závislé činnosti.

Tab. 4.9 Shrnutí informací k home officu

Způsob financování	X
Způsob poskytování	Podle pracovní pozice

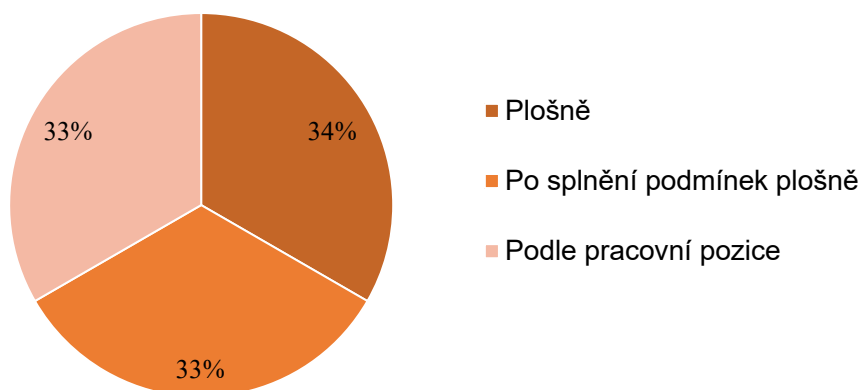
Rozdělení podle druhu peněžního plnění	Nepeněžité
Rozdělení dle věcného hlediska do skupin dle Macháčka	Benefity zaměřené na využití pracovního volna
Rozdělení dle daňové výhodnosti	Bez daňového zatížení
Rozdělení dle formy poskytování	Fixní

Zdroj: Vlastní zpracování

Souhrnný rozbor poskytovaných benefitů

Graf 4.3 zobrazuje rozdělení nabízených benefitů podle způsobu poskytování. Jak je jasně zřetelné z grafu, každá ze skupin má zastoupení dvou benefitů. Plošně pro všechny zaměstnance poskytuje společnost pouze dva benefity, při splnění podmínek, které jsou většinou založeny na délce pracovního poměru u zaměstnavatele, jsou plošně poskytovány také dva benefity. Zbylé dvě výhody jsou pouze pro určité pracovní pozice, v tomto případě technickohospodářské pracovníky, kteří mohou svou práci vykonávat na počítači bez nutnosti spolupráce s dalšími pracovníky.

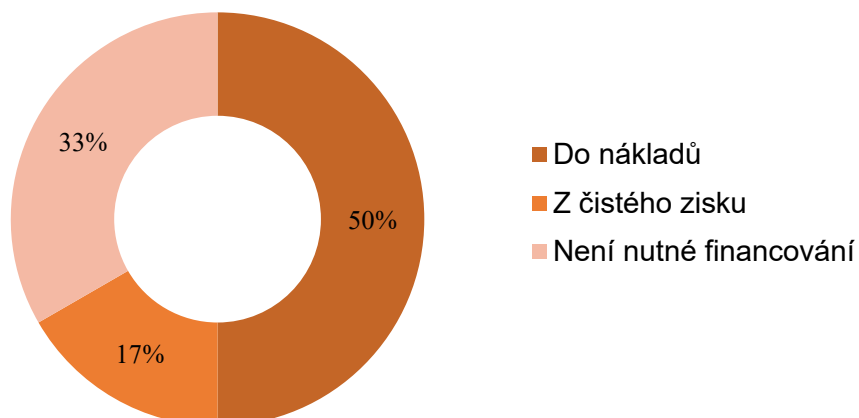
Graf. 4.3 Rozdělení benefitů podle způsobu poskytování



Zdroj: Vlastní zpracování

Grafické znázornění rozdělení balíčku benefitů společnosti X podle způsobu financování představuje graf 4.4. Většina poskytovaných benefitů, přesněji 50 %, je účtována přímo na vrub nákladů, 17 % je financováno přímo z čistého zisku po zdanění a 33 % z celkových nabízených benefitů není nutné jakkoliv financovat.

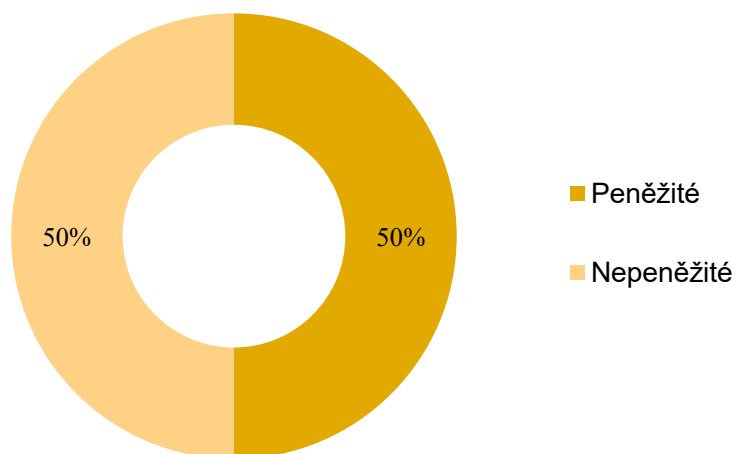
Graf. 4.4 Rozdělení benefitů podle způsobu financování



Zdroj: Vlastní zpracování

Následující graf 4.5 zobrazuje rozdělení benefitů podle druhu peněžního plnění. Společnost nabízí svým zaměstnancům jak peněžité, tak nepeněžité benefity, a to ve stejném poměru.

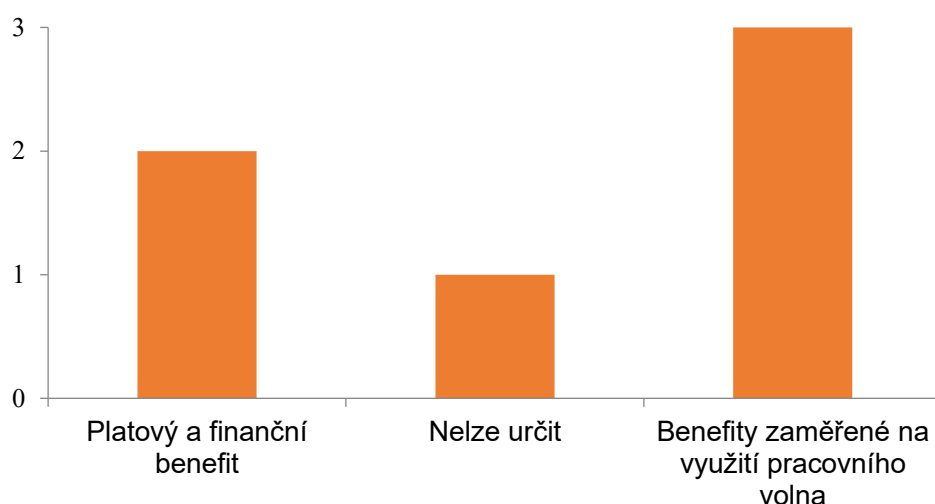
Graf. 4.5 Rozdělení benefitů podle druhu peněžního plnění



Zdroj: Vlastní zpracování

Rozdělení dle věcného hlediska do skupin podle Macháčka zobrazuje sloupcový graf 4.6. Společnost nabízí dva druhy benefitů, a to platové a finanční benefity a benefity, které jsou zaměřeny na využití pracovního volna. Právě benefity zaměřené na work-life balance jsou v této společnosti nejčtetnější. Jeden benefit nelze přímo začlenit, jelikož jeho podoba je každoročně jiná.

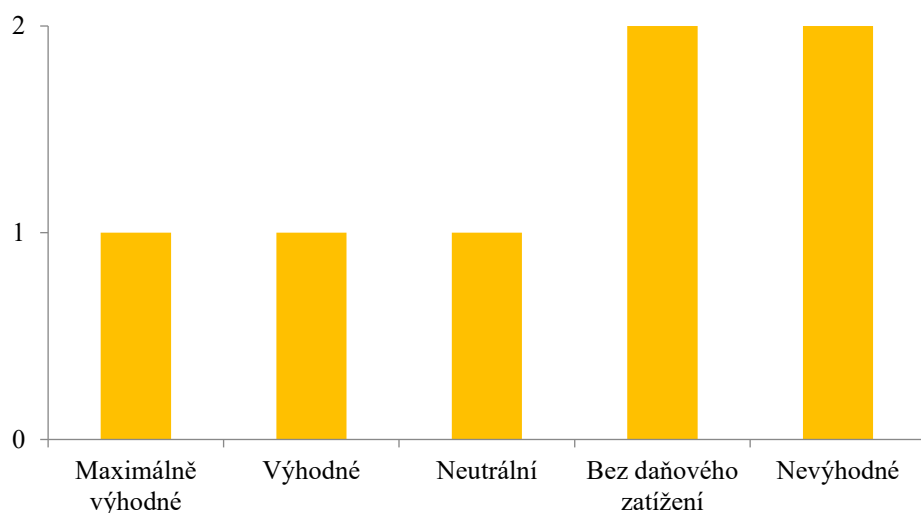
Graf. 4.6 Rozdělení dle věcného hlediska do skupin dle Macháčka



Zdroj: Vlastní zpracování

Při detailní analýze benefitního nastavení společnosti X je zřejmé, že poskytuje svým zaměstnancům jak benefity, které jsou pro ně i pro společnost výhodné, ale také benefity, které jsou nevýhodné pro obě strany. Ačkoliv by se společnost měla držet spíše v levé části grafu 4.7, kdy se jedná o maximálně výhodné a výhodné benefity, zastoupení je spíše v pravé části grafu. U tohoto grafu je nutné zdůraznit, že ačkoliv je benefitů poskytovaných společnostmi šest, v tomto grafu je jich zaznamenáno sedm, a to z důvodu rozčlenění stravenek mezi maximálně výhodné a výhodné benefity podle částí jejich daňové uznatelnosti.

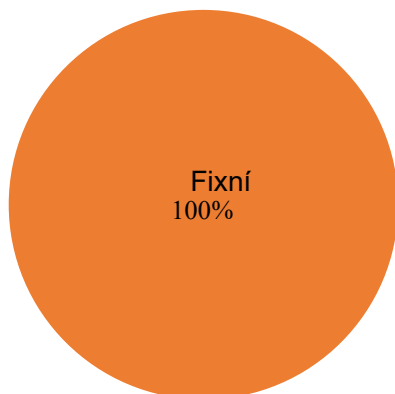
Graf. 4.7 Rozdělení benefitů podle daňové výhodnosti



Zdroj: Vlastní zpracování

Jelikož společnost nevyužívá žádný typ flexibilních benefitů, veškeré benefity společnosti jsou poskytovány fixně. Cafeteria systém není ve společnosti zaveden.

Graf. 4.8 Rozdělení benefitů podle formy poskytování



Zdroj: Vlastní zpracování

4.1.3 Inovace benefitů

Ačkoliv společnost prošla v posledních letech velkými změnami, benefitů se tyto inovace téměř nedotkly. Již od roku 2014 je stále stejný balíček benefitů a dochází pouze k malým změnám v rámci již zavedených benefitů. Přibližně každé tři roky dochází k navýšení hodnoty poskytovaných stravenek, což je znázorněno v tab. 4.10. Od roku 2014 je více umožňováno pracovat z domu, čehož zaměstnanci rádi využívají. V průběhu roku 2014, kdy byla tato možnost zavedena, využil home office pouze jeden zaměstnanec v rozsahu jednoho dne. V roce 2018 už tuto možnost využilo 15 zaměstnanců v průměru 11 dní v roce. Toto číslo skokově poroste za rok 2020 v návaznosti na dění ohledně nouzového stavu z března tohoto roku, kdy většina technickohospodářských pracovníků přešla na práci z domu.

Tab. 4.10 Vývoj hodnoty stravenek ve společnosti X

Rok	Hodnota stravenky	Procentuální nárůst oproti předcházejícímu roku
2012	55 Kč	X
2014	70 Kč	27 %
2017	100 Kč	43 %
2020	110 Kč	10 %

Zdroj: Vlastní zpracování dle informací poskytnutých zástupcem společnosti

Společnost X každý rok provádí šetření spokojenosti zaměstnanců se zaměstnavatelem skrze dotazníkové šetření, součástí kterého je vždy několik otázek zaměřených na zaměstnanecké benefity. Dotazník je zaměřen především na spokojenost se zaměstnavatelem skrze pracovní stránku a také ujištění se, že zaměstnanci znají etický kodex společnosti. Dotazník nemá dostatečnou hodnotu pro určení správných benefitů pro zaměstnance společnosti.

4.1.4 Výdaje na zaměstnance

K roku 2018 zaměstnávala společnost 232 zaměstnanců a jejich celkové osobní náklady činily 101 mil. Kč (údaj nezahrnuje vedoucí pracovníky). Mzdové náklady společnosti byly 76 mil. Kč za rok 2018, což bylo téměř o 17 mil. více než za rok předešlý. Náklady na sociální zabezpečení, zdravotní pojištění a ostatní náklady činily v roce 2018 28 mil. Kč a z toho připadá 25 mil. Kč na náklady na sociální zabezpečení a zdravotní pojištění, což bylo o 5 mil. Kč více než za předešlý rok.

Výdaje na zaměstnanecké benefity za rok 2018 představovaly přibližně 6 mil. Kč. V případě, kdy by na každého zaměstnance připadala stejná část z takto vynaložených nákladů, představoval by náklad na jednoho zaměstnance přibližně 25 862 Kč ročně.

4.1.5 Reakce společnosti na nouzový stav: COVID-19

Společnost X zareagovala na situaci způsobenou pandemií COVID-19 okamžitě. Ještě před vyhlášením nouzového stavu byly zakoupeny notebooky a nutné počítačové příslušenství, jež byly následně přiděleny všem zaměstnancům, kterým jejich pracovní náplň umožňovala pracovat z domu.

Po vyhlášení nouzového stavu museli všichni pracovníci při svém prvním příchodu do práce podepsat prohlášení, ve kterém potvrzovali, že se nepohybovali v rizikových oblastech, nepociťují slabost, cítí se zdraví a nikdo z jejich rodiny nebo osob, se kterými se setkali, není v karanténě.

Zaměstnanci, kteří byli v blízkém kontaktu s klienty, dostali desinfekci, rukavice a později také ručně ušité roušky. Všechny tyto ochranné pomůcky byly vždy přesně rozpočítány na osobu a dostávaly se na začátku směny, kdy jim byla také změřena teplota vedoucím pracovníkem. Po ukončení pracovního dne měli zaměstnanci možnost

nechat použité roušky (ručně šité, tj. použitelné víckrát) v zaměstnání, kde je společnost na své náklady vyprala a vydesinfikovala.

Společnost X zavedla veškerá bezpečnostní opatření, aby nemusela pozastavit svou činnost, ačkoliv byla značně omezena státem i poptávkou. V případě pracovníků, kteří jindy často pracovali u klientů, byla tato činnost značně omezena a v této době byli přiděleni na jinou práci, jako je údržba a úklid. Veškerý kontakt se zákazníky byl minimalizován a v určitém období naprosto přerušen, veškeré činnosti probíhaly elektronickou formou, tj. byl využíván telefon, e-mail a Skype. Stejně tak kontakt mezi pracovníky byl omezen a veškerá opatření byla oznamována především skrze pracovní e-maily, případně telefonem.³⁸

4.1.6 Zhodnocení benefitů a doporučení

Společnost celkově nabízí pouze šest benefitů, z čehož tři v peněžní a tři v nepeněžní podobě. Nejvíce poskytované benefity se zaměřují za worklife balance, což koresponduje s trendy v oblasti benefitů, kdy se za jedny z nejpodstatnějších uvádějí benefity pro skloubení pracovního a osobního života. Společnost X dále poskytuje dva finanční benefity, z čehož oba dva jsou zařazeny mezi daňově nevýhodné benefity.

V případě darů v období Vánoc se jedná o naprosto nevýhodný benefit pro obě strany, který nepatří ani do TOP 10 nejžádanějších benefitů dle průzkumů PayWell. Bylo by vhodné tento benefit zrušit a poskytnout benefit dle jejich představ nebo místo bezúplatného plnění zaměstnancům poskytnout propagační předměty, tedy předměty, které dosud dostávali, jako jsou hrníčky, vitamíny apod., ale s logem společnosti. Obdobná doporučení platí pro podíl ze zisku, kdy existují daňově výhodnější a více motivační benefity, jako jsou bonusy a prémie za splnění pracovních cílů.

Společnost X poskytuje čistě fixní benefity a zaměstnanec tak nemá možnost volby dle svých preferencí. Ve společnosti také neprobíhá žádný průzkum spokojenosti, který by cíleně poukázal na nedostatky jak v benefitním systému, tak tom pracovním.

Společnosti se doporučuje rozšířit své portfolio o flexibilní benefity, které by mohly být financovány ze zrušených daňově nevýhodných benefitů. Zároveň by společnost měla každoročně provádět průzkum spokojenosti a dle jeho výsledků se dále řídit.

³⁸ Informace poskytnuty emailovou komunikací od společnosti X

4.2 Společnost Y, s.r.o.

Společnost Y, s.r.o., dále jen jako společnost Y, je součástí koncernu společnosti Y AG. Tato nadnárodní skupina působí ve více než 200 zemích a zabývá se oblastí automatizace, elektrifikace a digitalizace. Oblast podnikání společnosti je velmi rozsáhlá, mimo jiné se zaměřuje na výrobu elektřiny, montáž, opravy, revize a zkoušky plynových zařízení, zámečnictví, slévárenství, výrobu a obchod, činnost účetních poradců, vedení účetnictví, vedení daňové evidence, výrobu tepelné energie, provádění staveb, projektovou činnost ve výstavbě, zdravotnictví a jiné. Obory své podnikatelské činnosti třídí dle odvětví a řídí skrze své odštěpné závody. Společnost tvoří 7 výrobních závodů, 3 centra sdílených služeb, 8 vývojových pracovišť a 14 obchodních zastoupení. Díky svému širokému portfoliu činnosti zaměstnává více než 13 000 osob, což společnost činí jedním z největších zaměstnavatelů v České republice.

Základní kapitál společnosti Y je 571 mil Kč a veškeré vklady byly splaceny. Ve finančním roce 2018, který skončil 30. září 2018, byl čistý obrat 31 121 mil. Kč, přičemž výsledek hospodaření po zdanění byl 871 mil. Kč.

4.2.1 Historie

Ačkoliv datum vzniku společnosti Y dle obchodního rejstříku připadá na prosinec 1990, první zmínka o značce je již z konce 19. století. Úplně první právní zastoupení na našem území bylo již v roce 1890 v Praze. Podnik prožíval svá nejlepší léta v období první republiky, kdy se zaměřoval především na elektrifikaci a výrobu lékařských přístrojů. V tomto období zaměstnával až 2 000 zaměstnanců. Po konci 2. světové války a nástupu komunismu byla celá firma včetně závodů znárodněna a společnost se až na výjimky na území dnešní České republiky neangažovala. Zvrat přišel až po Sametové revoluci, kdy v roce 1990 společnost vrátila stálé zastoupení své značky do Československa a od této doby působí na území nástupnických států – České a Slovenské republiky.

Společnost nejprve začala vyrábět elektromechanické a elektronické spínací, signalizační a komunikační prvky, následně o pár let později přidala do svého portfolia i výrobu elektromotorů, kdy založila první odštěpné závody. V roce 1997 provedla výstavbu mobilní sítě pro jednoho z největších operátorů v České republice. Od roku 2003 postupně přebírala závody na výrobu parních turbín, kterých má v současnosti již

sedm. V dalších letech společnost opět rozšiřovala své portfolio o další výrobní závody a nové produkty, např. větrné elektrárny, přečerpávací systémy, jištění elektrických obvodů, nebo také unikátní řešení plnění pивních sudů. V roce 2013 společnost otevřela nové centrum, které vyvíjí nové softwarové i hardwarové produkty v oblasti automobilového průmyslu, železniční dopravy a administrativy. Společnost již řadu let usiluje o automatizaci a inteligentní řešení výrobních procesů, jejím hlavním cílem je modernizace průmyslu, energetiky, infrastruktury a zdravotnictví a hledání nových, inovativních řešení v těchto oblastech.³⁹

4.2.2 Zaměstnanecké benefity společnosti Y, s r.o. a jejich analýza

Firma poskytuje svým zaměstnancům širokou škálu benefitů, a to jak fixních, tak flexibilních, tyto benefity jsou však nastaveny odlišně pro každou z entit společnosti. Entity, které jsou složeny převážně z technickohospodářských pracovníků a které nemají vlastní odborovou organizaci, mají balíček benefitů nastaven centrálně. Pokud se však jedná o výrobní závody, zde je balíček benefitů rozdílný jak od centrálně nastaveného, tak od sebe navzájem. Variabilita je dána odborovými organizacemi, které fungují v daných entitách společnosti, jež mají každá odlišné postoje i vyjednávací sílu, což zásadně ovlivní podobu benefitů v konkrétních výrobních závodech. Celkově společnost poskytuje tyto benefity:

- příspěvek na penzijní pojištění a životní připojištění,
- příspěvek na stravování,
- jazykové kurzy,
- firemní školka a dětská rekreace,
- životní a pracovní výročí,
- dovolená nad rámec zákona,
- odstupné nad rámec zákona,
- společenské benefity,
- multisport karta,
- firemní automobil, počítač, tablet nebo telefon k soukromému využití,
- příspěvek na cestu do práce,
- zvýhodněné nabídky zřízené zaměstnavatelem,

³⁹ Výroční zpráva společnosti Y

- flexibilní časová doba,
- možnost práce z domu,
- program healthy at Y,
- cafeteria systém.

Rozsah poskytovaných benefitů je ovlivněn úrovní pozice, na které se zaměstnanec nachází. Vyšší a náročnější pozice je ohodnocena lépe, a tak je zaměstnanci zastávajícímu tento post poskytnut benefit ve vyšší hodnotě. K ohodnocení pozice je ve společnosti využíván tzv. Hay Grade („HG“), který představuje násobek základního benefitu. Zaměstnanec na běžné pozici s běžným rozsahem benefitů má HG 1.

Příspěvek na penzijní pojištění a životní připojištění

Společnost Y nabízí všem svým zaměstnancům příspěvek na penzijní pojištění a životní připojištění. Celkem 11 ze 14 entit společnosti vkládá hodnotu maximálně možného příspěvku na penzijní a životní připojištění do systému cafeteria. Zbylé tři entity přispívají svým zaměstnancům příspěvek 1000–2000 Kč.

Výše příspěvku na penzijní připojištění i životní pojištění je zásadně ovlivněna Hay Grade koeficientem, a to jak v případě poskytnutí fixního příspěvku, tak flexibilního v rámci cafeteria systému. Jedinou podmínkou pro příspěvek na pojištění je minimální účast zaměstnance na pojištění ve výši 100 Kč.

Společnost náklady vynaložené na poskytnutí příspěvku zařazuje mezi daňově účinné, a jelikož je příspěvek vždy v celé výši na straně zaměstnance osvobozen od daně z příjmů, jedná se o maximálně výhodný důchodový benefit. Tyto skutečnosti zobrazuje také tabulka 4.11.

Tab. 4.11 Shrnutí informací k penzijnímu pojištění a životnímu připojištění

Způsob financování	Do nákladů
Způsob poskytování	Plošně
Rozdělení podle druhu peněžního plnění	Peněžité
Rozdělení dle věcného hlediska do skupin dle Macháčka	Důchodové benefity
Rozdělení dle daňové výhodnosti	Maximálně výhodné
Rozdělení dle formy poskytování	Dle entity
Poskytování plošně ve všech entitách	Ano

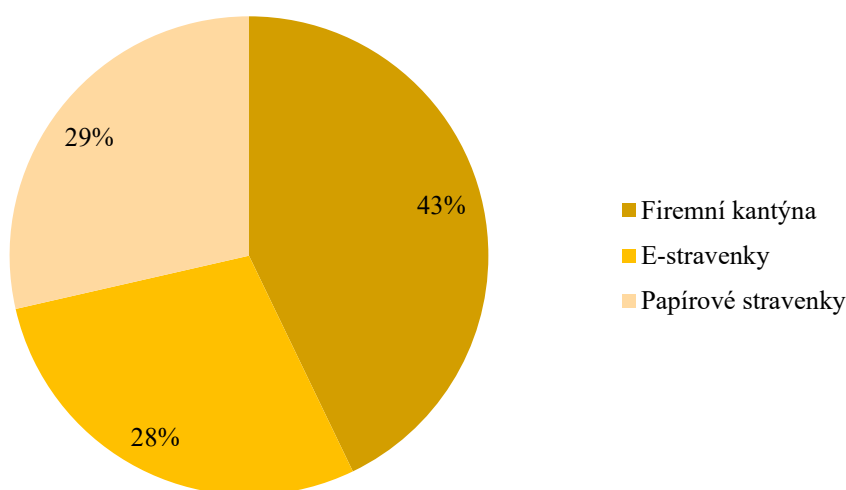
Zdroj: Vlastní zpracování

Příspěvek na stravování

Příspěvek na stravování je plošně poskytován všem zaměstnancům společnosti Y nehledě na entitu, pod kterou patří. Rozdíl nastává v případě formy, jakou je příspěvek poskytován. Součástí šesti výrobních závodů je také podnikové stravovací zařízení, které zaměstnancům poskytuje stravu za zvýhodněnou cenu v hodnotě 45 % hodnoty jídla do maximální výše 50 Kč. Zbylé entity poskytují elektronické nebo papírové stravenky v hodnotě 90 Kč, z čehož jim společnost proplácí částku do výše 55 %, tj. 50 Kč, a zbylých 45 %, tj. 40 Kč, doplácí zaměstnanci.

Společnost Y využívá k poskytování elektronických stravenek společnost Benefit Management, která také spravuje systém Cafeteria. K distribuci papírových stravenek je využívána společnost Sodexo. Tyto rozlišnosti jsou zapříčiněny především rozdílným názorem odborových organizací v daných entitách, kdy některé z nich nechtěly přejít na elektronický systém stravenek. Četnost využívání zobrazuje graf 4.9.

Graf. 4.9 Procentuální zastoupení jednotlivých druhů poskytování příspěvku na stravování



Zdroj: Vlastní zpracování

Společnost účtuje výdaje přímo do nákladů, a to jak v případě poskytování stravenek, tak v případě poskytování stravy ve firemní kantýně. Jelikož společnost Y poskytuje příspěvek na stravování pouze do výše 55 % nákladů na stravu, což představuje zákonem stanovený limit pro daňově uznatelný náklad, jedná se maximálně výhodný daňový benefit. Shrnutí informací ohledně příspěvku na stravování představuje tabulka 4.12.

Tab. 4.12 Shrnutí informací k příspěvku na stravování

Způsob financování	Do nákladů
Způsob poskytování	Plošně
Rozdělení podle druhu peněžního plnění	Peněžité
Rozdělení dle věcného hlediska do skupin dle Macháčka	Platový a finanční benefit
Rozdělení dle daňové výhodnosti	Maximálně výhodné
Rozdělení dle formy poskytování	Fixní
Poskytování plošně ve všech entitách	Ano

Zdroj: Vlastní zpracování

Jazykové kurzy

Tento benefit je poskytován pouze zaměstnancům na pozici manažera a výhradně pro anglický a německý jazyk. Jelikož tyto pozice vyžadují dobrou znalost obou jazyků, často se přistupuje ke kurzům, které prohlubují a zdokonalují vědomosti zaměstnance v daném jazyce a jsou využitelné pro obor podnikání společnosti.

Jelikož výuka jazyka probíhá každoročně, společnost má smluvně dohodnuté jazykové školy, které kurzy zprostředkovávají. Ty se individuálně se zaměstnancem dohodnou na termínech, přičemž faktury za zprostředkované služby proplácí zaměstnavatel.

Společnost Y financuje tyto kurzy skrze náklady, které jsou dle ZDP daňově účinné a na straně zaměstnance je nepeněžní příjem osvobozen od daně z příjmu i odvodům pojistného. V případě jazykových kurzů se tak jedná o maximálně výhodný benefit směřující ke vzdělávání.

Tab. 4.13 Shrnutí informací k jazykovým kurzům

Způsob financování	Do nákladů
Způsob poskytování	Dle pozice
Rozdělení podle druhu peněžního plnění	Nepeněžité
Rozdělení dle věcného hlediska do skupin dle Macháčka	Benefity směřující ke vzdělání
Rozdělení dle daňové výhodnosti	Maximálně výhodné
Rozdělení dle formy poskytování	Fixní
Poskytování plošně ve všech entitách	Ano

Zdroj: Vlastní zpracování

Firemní školka

Společnost se zaměřuje na benefity podporující rodiny a rodinný život. Jedním z benefitů podporující tuto skutečnost je firemní školka pro děti zaměstnanců. Společnost Y má zřízeny dvě firemní školky, v Praze a Ostravě, a obě tyto školky jsou zapsány do školského rejstříku. Zaměstnanci školkovně neplatí a jejich děti jsou zde přijaty již od útlého věku. Provozní doba školky koresponduje s pracovní dobou zaměstnanců v daném okrese.

Provoz školky je financován ze sociálního fondu, který je vytvářen ze zisku po zdanění a jeho výše je každý rok schválena valnou hromadou. Na straně zaměstnance se jedná o příjem osvobozený od daně z příjmů dle ZDP § 6 odst. 9. Ačkoliv je školka pro všechny zaměstnance společnosti Y a mohou jí tak využívat všichni rodiče, je téměř nereálné, aby zaměstnanec mimo Prahu a Ostravu nechával dítě v těchto školkách. Proto, ačkoliv je umožněno využívat tento benefit všem zaměstnancům, je spíše uzpůsoben pro potřeby některých entit.

Tab. 4.14 Shrnutí informací k firemní školce

Způsob financování	Ze sociálního fondu
Způsob poskytování	Plošně
Rozdělení podle druhu peněžního plnění	Nepeněžité
Rozdělení dle věcného hlediska do skupin dle Macháčka	Benefity zaměřené na využití pracovního volna
Rozdělení dle daňové výhodnosti	Výhodné
Rozdělení dle formy poskytování	Fixní
Poskytování plošně ve všech entitách	Ano

Zdroj: Vlastní zpracování

Dětská rekreace

Druhý z benefitů zaměřený na děti zaměstnanců je nepeněžní příspěvek na letní a příměstské tábory. Tento benefit je součástí pouze tří entit společnosti, z toho dvě mají pevnou částku na dítě ve výši 4 500 Kč a jedna entita vyčlenila budget ve výši 500 000 Kč na rok pro účely dětské rekreace, aniž by omezovala příspěvek na jedno dítě. Dítě musí být v přímém příbuzenském vztahu se zaměstnancem, případně v adoptivní nebo pěstounské péči. Příspěvek je poskytován v nepeněžní formě, tedy k proplacení tábora dochází zaměstnavatelem na základě faktury vystavené na jeho jméno.

Financování probíhá skrze sociální fond, který je tvořen z čistého zisku po zdanění. Zaměstnanec z tohoto nepeněžního příjmu neodvádí daň ani jiné odvody, jelikož se jedná o osvobozené plnění dle ZDP § 6.

Tab. 4.15 Shrnutí informací k dětské rekreaci

Způsob financování	Ze sociálního fondu
Způsob poskytování	Plošně
Rozdělení podle druhu peněžního plnění	Nepeněžité
Rozdělení dle věcného hlediska do skupin dle Macháčka	Benefity zaměřené na využití pracovního volna
Rozdělení dle daňové výhodnosti	Výhodné
Rozdělení dle formy poskytování	Fixní
Poskytování plošně ve všech entitách	Ne

Zdroj: Vlastní zpracování

Životní a pracovní výročí

Všechny výrobní závody společnosti poskytují svým zaměstnancům dary k výročí 50. narozenin a k odchodu do důchodu. Výše bezúplatného finančního příspěvku je v hodnotě 3 000 Kč při 50. narozeninách a při odchodu do důchodu se jedná o 10 000 Kč. Tyto výrobní závody také poskytují dar k pracovnímu výročí, a to od 10. výročí u společnosti. Přesnou výši příspěvků ke každému výročí přehledně zobrazuje tabulka 4.15.

Tab. 4.16 Tabulka finančních darů k životním a pracovním výročím

Druh výročí	Důvod výročí	Hodnota daru v Kč
Životní výročí	50 let	3 000
	odchod do důchodu	10 000
Pracovní výročí	10 let	10 000
	15 let	15 000
	20 let	20 000
	25 let	25 000
	30 let	30 000
	35 let	35 000
	40 let a každých dalších 5 let	40 000

Zdroj: Vlastní zpracování dle údajů poskytnutých společností Y

Jelikož se jedná o finanční dary, na straně zaměstnavatele se jedná o daňově neúčinný náklad a na straně zaměstnance je nutné jej zahrnout do základu daně i pro odvody pojistného. Z tohoto důvodu se jedná o daňově nevýhodné benefity.

Tab. 4.17 Shrnutí informací k dětské rekreaci

Způsob financování	Do nákladů
Způsob poskytování	Plošně
Rozdělení podle druhu peněžního plnění	Peněžité
Rozdělení dle věcného hlediska do skupin dle Macháčka	Platové a finanční benefity
Rozdělení dle daňové výhodnosti	Nevýhodné
Rozdělení dle formy poskytování	Fixní
Poskytování plošně ve všech entitách	Ne

Zdroj: Vlastní zpracování

Dovolená nad rámec zákona

V rámci fixních benefitů je všem zaměstnancům poskytováno pět dní dovolené nad rámec zákona. V případě, kdy zaměstnanec nastoupil nebo odešel v průběhu roku, je mu tento nárok krácen poměrově k odpracovaným měsícům.

V rámci cafeteria systému mají možnost si zaměstnanci zakoupit až 8 dní dovolené ročně navíc. Hodnota dne volna je v rozmezí 800–5000 cafeteria bodů dle úrovně Hay Grade. Čím vyšší úroveň HG, tedy čím vyšší pozice, tím větší cenu den volna má.

Tab. 4.18 Shrnutí informací k dovolené nad rámec zákona

Způsob financování	Do nákladů
Způsob poskytování	Plošně
Rozdělení podle druhu peněžního plnění	Nepeněžité
Rozdělení dle věcného hlediska do skupin dle Macháčka	Benefity zaměřené na využití pracovního volna
Rozdělení dle daňové výhodnosti	Výhodné
Rozdělení dle formy poskytování	Fixní
Poskytování plošně ve všech entitách	Ano

Zdroj: Vlastní zpracování

Odstupné nad rámec zákona

Mezi plošně poskytované benefity skrze všechny entity patří odstupné nad rámec zákona. Výše odstupného je závislá na odpracovaných letech ve společnosti a pohybuje se od 1–6 násobku průměrného platu.

Odstupné nad rámec zákona je sečteno se zákonným odstupným a vyplaceno s poslední výplatou. Stejně jako mzda se účtuje do nákladů, které jsou daňově účinné, ovšem je nutné z takového peněžního příjmu odvést daň z příjmů zaměstnance a odvést sociální a zdravotní pojištění jak za zaměstnance, tak za zaměstnavatele. Jedná se tak o daňově neutrální benefit, který se chová stejně jako mzda. Shrnutí těchto informací zobrazuje tab. 4.19.

Tab. 4.19 Shrnutí informací k odstupnému nad rámec zákona

Způsob financování	Do nákladů
Způsob poskytování	Plošně
Rozdělení podle druhu peněžního plnění	Peněžité
Rozdělení dle věcného hlediska do skupin dle Macháčka	Platové a finanční benefity
Rozdělení dle daňové výhodnosti	Neutrální
Rozdělení dle formy poskytování	Fixní
Poskytování plošně ve všech entitách	Ano

Zdroj: Vlastní zpracování

Společenské benefity

Peněžní nebo nepeněžní benefity poskytované k výjimečným událostem zaměstnance poskytují výhradně výrobní závody. Ty poskytují tyto benefity všem svým zaměstnancům, a to v rozsahu dle kolektivní smlouvy, která byla sjednávána na základě diskuse s odborovou organizací. Tabulka 4.20 zobrazuje přehled všech událostí, které společnost odměňuje buďto finančním příspěvkem, nebo placeným volnem.

Tab. 4.20 Přehled společenských benefitů společnosti Y

Událost	Benefit
Svatba	Den placeného volna
	3 000 Kč
Narození dítěte	Den placeného volna
	2 000 Kč
Stěhování	1–2 dny placeného volna

Smrt v rodině	1–3 dny placeného volna
Pracovní úraz s následkem smrti	240 000 Kč
Dárcovství krve nebo krevní plasmy	400–3 000 Kč
Dárcovství kostní dřeně	7 500–20 000 Kč

Zdroj: Vlastní zpracování

Tyto benefity jsou poskytovány plošně všem zaměstnancům, kteří spadají pod příslušné výrobní závody. V případě finančních benefitů se jedná o rozhodně daňově nevýhodné benefity, které si zaměstnavatel nemůže zahrnout do uznatelných nákladů na základě § 25 odst. 1 písm. t) ZDP. Jelikož se jedná o finanční dar, který nesplňuje požadavky vyhlášky o FKSP, musí být z jeho hodnoty odvedena daň i pojistné. Shrnutí zobrazuje tabulka 4.21.

Tab. 4.21 Shrnutí informací ke společenským finančním benefitům

Způsob financování	Do nákladů
Způsob poskytování	Plošně
Rozdělení podle druhu peněžního plnění	Peněžité
Rozdělení dle věcného hlediska do skupin dle Macháčka	Platové a finanční benefity
Rozdělení dle daňové výhodnosti	Nevýhodné
Rozdělení dle formy poskytování	Fixní
Poskytování plošně ve všech entitách	Ne

Zdroj: Vlastní zpracování

V případě nefinančních benefitů, tedy placených dnů volna, se jedná o daňově neutrální benefity. Ačkoliv finanční hodnota tohoto volna spadá do základu daně pro výpočet daně z příjmů zaměstnance i odvodům sociálního a zdravotního za zaměstnance i zaměstnavatele, firma si tyto náklady může zařadit jako daňově účinné. Finanční hodnota tohoto benefitu je určena z průměrné mzdy zaměstnance za uplynulé čtvrtletí. Tabulka 4.22 shrnuje informace k nefinančním společenským benefitům.

Tab. 4.22 Shrnutí informací ke společenským nefinančním benefitům

Způsob financování	Do nákladů
Způsob poskytování	Plošně
Rozdělení podle druhu peněžního plnění	Nepeněžité
Rozdělení dle věcného hlediska do skupin dle Macháčka	Benefity zaměřené na využití pracovního volna
Rozdělení dle daňové výhodnosti	Neutrální

Rozdělení dle formy poskytování	Fixní
Poskytování plošně ve všech entitách	Ne

Zdroj: Vlastní zpracování

Multisport karta

Multisport karta představuje benefit v oblasti aktivního využití volného času zaměstnanců. Nárok na tento benefit je ukotven v kolektivních smlouvách v případě entit s odborovými organizacemi a u ostatních entit ve vnitřním předpisu. Společnost proplácí zaměstnanci polovinu z hodnoty karty, přičemž druhá polovina je mu stržena ze mzdy. Benefit je poskytován všem zaměstnancům, a to včetně pracovníků, kteří ve společnosti pracují na dohodu o pracovní činnosti nebo na dohodu o provedení práce.

Jelikož je nárok zaměstnance na Multisport kartu zakotven v kolektivní smlouvě nebo vnitřním předpisu, hodnota nepeněžního benefitu nevstupuje do základu daně ani odvodů. Na straně zaměstnance se však jedná o daňově neúčinný náklad.

Tab. 4.23 Shrnutí informací k Multisport kartě

Způsob financování	Do nákladů
Způsob poskytování	Plošně
Rozdělení podle druhu peněžního plnění	Nepeněžité
Rozdělení dle věcného hlediska do skupin dle Macháčka	Benefity zaměřené na využití pracovního volna
Rozdělení dle daňové výhodnosti	Výhodný
Rozdělení dle formy poskytování	Fixní
Poskytování plošně ve všech entitách	Ano

Zdroj: Vlastní zpracování

Firemní automobil, počítač, tablet nebo telefon k soukromému využití

Jelikož je společnost velmi inovativní a pokroková, většině zaměstnanců i na nižších pozicích je přidělen již při nástupu firemní notebook, tablet či telefon a jejich využívání není omezeno pouze k pracovním účelům. Zaměstnanci je mohou nosit i domů a trávit na nich svůj volný čas. Toto platí i v oblasti firemních automobilů, které jsou však přiděleny pouze manažerům. V případě zaměstnanců, jež zastávají pozici vyžadující ke svému výkonu práce automobil, je ve většině případů pouze zapůjčen na dobu nezbytně nutnou, nikoliv i k osobním účelům.

V případě firemního automobilu, který je propůjčen manažerům i k osobnímu užívání, se jedná o nepeněžní benefit daňově neutrální. Ačkoliv je hodnota automobilu postupně rozpouštěna do daňově uznatelných nákladů skrze odpisy, hrubá mzda zaměstnance je navýšena o 1 % ze vstupní ceny automobilu pro výpočet daně z příjmu i odvody SZP. Jak přesně vstupuje do základu daně vstupní cena automobilu, je zobrazeno v tabulce 4.24. Čistá mzda se v ukázkovém příkladě zaměstnanci snížila o 2 485 Kč v případě, že vstupní cena automobilu byla 800 000 Kč. Z příkladu je jasné zřetelné, že ačkoliv je zaměstnanci automobil poskytnut k využívání ze strany zaměstnavatele bezplatně, za používání zaplatí, a to sice ne přímo zaměstnavateli, ale státu na dani z příjmu a sociálním a zdravotním pojištění.

Tab. 4.24 Srovnání výpočtu mzdy u zaměstnance s a bez firemního automobilu i k soukromého využití

Položka	Výpočet v případě užívání automobilu	Zaměstnanec s automobilem	Zaměstnanec bez automobilu
Hrubá mzda	X	45 000	45 000
Navýšení hrubé mzdy o 1 % ze vstupní ceny automobilu (800 000 Kč)	$45\,000 + 1 / 100 \cdot 800\,000$	53 000	X
Superhrubá mzda (zaokrouhlená)	$53\,000 \cdot 0,338$	71 000	60 300
Daň 15 %	$0,15 \cdot 71\,000$	10 650	6 750
Zdravotní pojištění	$4,5 / 100 \cdot 53\,000$	2 385	2 025
Sociální pojištění	$6,5 / 100 \cdot 53\,000$	3 445	2 925
Slevy na dani za poplatníka	X	- 2 070	- 2 070
Záloha na daň z příjmu	$10\,650 - 2\,070$	8 580	6 975
Čistá mzda	$45\,000 - 8\,580 - 2\,385 - 3\,445$	30 590	33 075

Zdroj: Vlastní zpracování

Celkové shrnutí informací k firemnímu automobilu využívaného i k osobním účelům zobrazuje tabulka 4.25.

Tab. 4.25 Shrnutí informací k firemnímu automobilu

Způsob financování	Do nákladů
Způsob poskytování	Dle pozice
Rozdělení podle druhu peněžního plnění	Nepeněžitě
Rozdělení dle věcného hlediska do skupin dle Macháčka	Benefity směřující k vybavení zaměstnance
Rozdělení dle daňové výhodnosti	Neutrální
Rozdělení dle formy poskytování	Fixní
Poskytování plošně ve všech entitách	Ano

Zdroj: Vlastní zpracování

Elektronika jako notebooky, tablety nebo mobilní zařízení jsou také zaměstnancům poskytovány bezplatně, jejich využívání k osobním účelům však není součástí základu daně pro výpočet daně z příjmu ani sociálních odvodů. Na straně zaměstnance hodnota zapůjčené věci vstupuje do daňově uznatelných nákladů v podobě odpisů v případě vstupní ceny nad 40 000 Kč, pokud hodnota nedosahuje stanoveného limitu, vstupuje do nákladů přímo. Z tohoto důvodu se jedná o daňově maximálně výhodný benefit.

Tab. 4.26 Shrnutí informací k elektronice poskytované i k osobním účelům

Způsob financování	Do nákladů
Způsob poskytování	Dle pozice
Rozdělení podle druhu peněžního plnění	Nepeněžitě
Rozdělení dle věcného hlediska do skupin dle Macháčka	Benefity směřující k vybavení zaměstnance
Rozdělení dle daňové výhodnosti	Maximálně výhodný
Rozdělení dle formy poskytování	Fixní
Poskytování plošně ve všech entitách	Ano

Zdroj: Vlastní zpracování

Svozy dělníků do práce

Tři výrobní závody zajišťují svým pracovníkům svozy firemním autobusem do a z práce externí firmou, poskytování tohoto benefitu je založeno na kolektivní smlouvě. Jedná se o odlehlejší stavby, ke kterým dojíždí pouze nepravidelná meziměstská linka. Z tohoto důvodu se společnost rozhodla zřídit pravidelné spoje do a z práce, které vždy navazují na začátek a konec každé směny, aby všichni zaměstnanci měli stejnou

možnost využití tohoto benefitu. Zastávky jsou určeny v místech, které si zaměstnanci sami vybrali skrze své odbory a každoročně mohou požádat o úpravu trasy a zastávek.

Z pohledu daňové výhodnosti se jedná o neutrální benefit, jelikož si zaměstnavatel může náklady vynaložené na svoz dělníků do a z práce zařadit mezi daňově účinné dle § 24 ZDP, ale na straně zaměstnance se jedná o zdanitelný nepeněžní příjem ze závislé činnosti a to dle § 6 ZDP. Hodnota jízdného je ve výši obvyklého jízdného a vstupuje také do vyměřovacího základu pro povinné odvody.

Tab. 4.27 Shrnutí informací ke svozům zaměstnancům do a z práce

Způsob financování	Do nákladů
Způsob poskytování	Plošně
Rozdělení podle druhu peněžního plnění	Nepeněžité
Rozdělení dle věcného hlediska do skupin dle Macháčka	Benefity zaměřené na využití pracovního volna
Rozdělení dle daňové výhodnosti	Neutrální
Rozdělení dle formy poskytování	Fixní
Poskytování plošně ve všech entitách	Ne

Zdroj: Vlastní zpracování

Zvýhodněné nabídky zřízené zaměstnavatelem

Jelikož je společnost Y velkou společností a jedním z největších zaměstnavatelů v České republice, má také velkou vyjednávací schopnost v případě získávání zvýhodněných nabídek pro své zaměstnance. Společnost tak vyjednává speciální nabídky od různých společností v ČR i zahraničí, jako jsou například slevy do restaurací, VIP účet u prodejce spotřební elektroniky, zvýhodněné ceny produktů od různých dodavatelů, slevy na letenky apod. Jedná se o dohodu mezi společnostmi, kdy dodavatel nabídne výhodnější cenu pro zaměstnance firmy, která poté bude dodavatele propagovat mezi svými pracovníky.

Tab. 4.28 Shrnutí informací ke zvýhodněným nabídkám

Způsob financování	Není nutné financování
Způsob poskytování	Plošně
Rozdělení podle druhu peněžního plnění	Nepeněžité
Rozdělení dle věcného hlediska do skupin dle Macháčka	Benefity směřující k vybavení zaměstnance

Rozdělení dle daňové výhodnosti	Bez daňového zatížení
Rozdělení dle formy poskytování	Fixní
Poskytování plošně ve všech entitách	Ano

Zdroj: Vlastní zpracování

Flexibilní časová doba

Většina technickohospodářských pracovníků má flexibilní pracovní dobu, kterou je možné vykonávat od 6:00–22:00 a fixní část, kdy zaměstnanec musí vykonávat svou náplň práce je od 10:00–14:30. Jedinou podmínkou je splnění měsíčního fondu odpracovaných hodin.

Tab. 4.29 Shrnutí informací k flexibilní časové době

Způsob financování	Není nutné financování
Způsob poskytování	Dle pozice
Rozdělení podle druhu peněžního plnění	Nepeněžité
Rozdělení dle věcného hlediska do skupin dle Macháčka	Benefity zaměřené na využití pracovního volna
Rozdělení dle daňové výhodnosti	Bez daňového zatížení
Rozdělení dle formy poskytování	Fixní
Poskytování plošně ve všech entitách	Ano

Zdroj: Vlastní zpracování

Možnost práce z domu

Stejně jako využití flexibilní pracovní doby i home office je poskytován většině technickohospodářským zaměstnancům. Jelikož všichni tito zaměstnanci hned při nástupu dostávají notebooky, tablety či telefony, není nutné žádných dalších nákladů pro poskytování tohoto benefitu.

Pokud zaměstnanec pracuje z domu, nemá nárok na příspěvek na stravování, což vychází z kolektivní smlouvy nebo vnitřní směrnice zaměstnavatele.

Tab. 4.30 Shrnutí informací k home officu

Způsob financování	Není nutné financování
Způsob poskytování	Dle pozice
Rozdělení podle druhu peněžního plnění	Nepeněžité
Rozdělení dle věcného hlediska do skupin dle Macháčka	Benefity zaměřené na využití

	pracovního volna
Rozdělení dle daňové výhodnosti	Bez daňového zatížení
Rozdělení dle formy poskytování	Fixní
Poskytování plošně ve všech entitách	Ano

Zdroj: Vlastní zpracování

Program healthy at Y

Iniciativa na založení programu healthy at Y přišla v roce 2018 přímo od zaměstnanců z personálního oddělení, kteří nejprve začali sami pořádat v letních měsících společné sportovní aktivity o poledních pauzách nebo po práci. Následovaly společné workshopy a iniciativy za lepší životní styl. Postupem se těchto aktivit zúčastňovalo více zaměstnanců a společnost nakonec vyčlenila část svých financí k podpoře tohoto projektu. V minulosti si tyto projekty zaměstnanci financovali sami, od roku 2019 už většinu z nich financuje alespoň z části zaměstnavatel. V některých kancelářích se pořádají lekce jógy za zvýhodněnou cenu, pořádají se různé soutěže např. v omezení kouření, v hubnutí apod. Ve spolupráci s certifikovaným odborníkem jsou formulovány stručné návody, jak bojovat se stresem, jak se lépe stravovat a žít šťastněji. Tyto návody jsou pak rozesílány všem zaměstnancům a vystaveny na nástěnkách. Společnost také pořídila ledničku se zdravými obědy, svačinkami a nápoji, ale zájem o ni nebyl tak vysoký, jak se předpokládalo, a tak došlo k jejímu odstranění.

Současně díky tomuto trendu byl každému vedoucímu přiřazen určitý peněžní obnos nazývaný „healthy budget“, který slouží pouze pro určitou skupinu zaměstnanců. Hodnota tohoto budgetu je závislá na počtu zaměstnanců pod daným vedoucím. Záleží pak už přímo na vedoucím pracovníkovi, co svým podřízeným pořídí. Často jsou to různé workshopy, ergonomické vybavení do kanceláře, masáže přímo na pracovišti, pravidelný dovoz ovoce, společné sportovní aktivity a jiné.

Ačkoliv je vyčleněný určitý obnos financí, který slouží k financování tohoto projektu, vždy se jedná o nepeněžní plnění, které musí být předem schváleno vedoucím pracovníkem. Nikdy se tak nejedná o přímý příspěvek do mzdy. Možnost využití tohoto programu mají všechny entity, záleží už přímo na zaměstnancích a jejich vedoucích pracovnících, jestli a v jakém rozsahu tuto možnost využijí. Jelikož podoba nepeněžního plnění je pokaždé jiná, nejde přesně určit daňovou výhodnost, ve většině případů se však jedná o maximálně výhodné nebo výhodné benefity. Ani v případě věcného

hlediska je těžké přesné vymezení, z 90 % se však jedná o benefity poskytované přímo na pracovišti, proto je benefit zařazen do této skupiny. Shrnutí všech informací opět zobrazuje přehledná tabulka 4.31.

Tab. 4.31 Shrnutí informací k programu healthy at Y

Způsob financování	Do nákladů
Způsob poskytování	Plošně
Rozdělení podle druhu peněžního plnění	Nepeněžité
Rozdělení dle věcného hlediska do skupin dle Macháčka	Benefity poskytované na pracovišti
Rozdělení dle daňové výhodnosti	Maximálně výhodné, výhodné
Rozdělení dle formy poskytování	Fixní
Poskytování plošně ve všech entitách	Ano

Zdroj: Vlastní zpracování

Cafeteria systém

Jako hlavní flexibilní benefit figuruje v podniku Cafeteria systém od společnosti Benefit Management s. r. o., která ve společnosti funguje již od roku 2018. Hlavní výhodou tohoto flexibilního benefitu je možnost si vybrat z možných výhod tu, kterou zaměstnanec sám zvolí jako pro něj nejužitečnější.

Rozpočet pro každého zaměstnance je předem stanoven podle úrovně Hay Gradem, čím vyšší úroveň, tím vyšší je rozpočet zaměstnance. Zároveň je rozpočet upraven dle potřeb entit, kdy výrobní závody mají hodnotu v cafeterii nižší než ostatní entity kvůli rozsáhlejšímu portfoliu fixních benefitů. Rozpočty v cafeterii se tak pohybují v rozmezí 7 000–104 000 Kč. Každý benefit má svou cenu v bodech, takže si zaměstnanec předem může rozvrhnout, jak své body přesně využije. Zaměstnanci si tak mohou vybrat mezi:

- placeným volnem navíc (až 8 dnů),
- penzijním připojištěním (u určitých entit),
- Cafeteria benefit plus.

Každý zaměstnanec po třech měsících od svého nástupu získá přístupové informace ke svému účtu v Benefit plus, kde mu jsou každý rok načteny body. Za tyto body si sám může v průběhu celého roku vybrat, jaké benefity z nabízených může čerpat. Součástí benefit plus je Benefit plus e-shop, kde si zaměstnavatel může zakoupit

nejrůznější služby, jako je třeba masáž, lísky do kina, vzdělávací kurzy, zájezdy a jiné. Současně k tomuto účtu slouží karta, kterou u těchto obchodníků může platit. V případě, že zaměstnanec dostává od společnosti také e-stravenky, může s touto kartou platit za stravování. Možností tohoto portálu je propojení cafeteria účtu s vlastní platební kartou, takže není nutné neustále hlídat prostředky na účtu, případně hlídat hodnotu jídla k přesnému doplacení. Součástí systému je inteligentní software, který nedovolí zaměstnanci utratit svůj rozpočet za daňově nevýhodné benefity, tj. překročit limit stanovený ZDP. Takovým příkladem je například limit 20 000 Kč ročně v kategorii dovolená a cestování.

V případě cafeterie se vždy jedná o nepeněžní plnění, jelikož zaměstnavatel platí společnosti Benefit Management s. r. o., která následně zprostředkovává další služby. Financování Cafeteria systému probíhá ze sociálního fondu, který je tvořen z čistého zisku po zdanění na základě schválení valné hromady. Daňovou výhodnost nelze přesně určit, většinou se však jedná o daňově výhodné, případně neutrální benefity, které jsou zaměřené na work-life balance.

Tab. 4.31 Shrnutí informací k programu healthy at Y

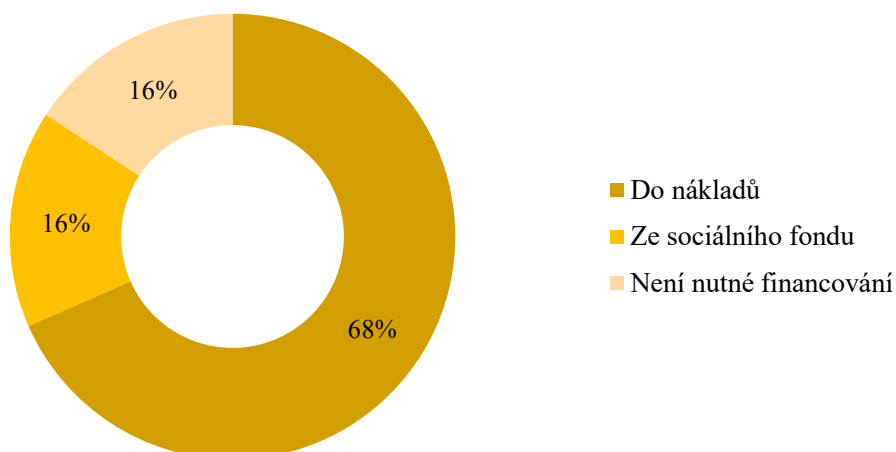
Způsob financování	Ze sociálního fondu
Způsob poskytování	Plošně
Rozdělení podle druhu peněžního plnění	Nepeněžité
Rozdělení dle věcného hlediska do skupin dle Macháčka	Benefity zaměřené na využití pracovního volna
Rozdělení dle daňové výhodnosti	Výhodné, neutrální
Rozdělení dle formy poskytování	Flexibilní
Poskytování plošně ve všech entitách	Ano

Zdroj: Vlastní zpracování

Souhrnný rozbor poskytovaných benefitů

Společnost celkově využívá dva způsoby financování zaměstnaneckých benefitů, a to do nákladů, což je nejpreferovanější způsob, nebo ze sociálního fondu. Do nákladů je celkem účtováno 68 % všech poskytovaných benefitů, zatímco ze sociálního fondu pouhých 16 %. Zbýlých 16 % není nutné financovat, jelikož se jedná o benefity jako práce z domu nebo flexibilní časová doba. Tyto údaje graficky znázorňuje graf 4.10.

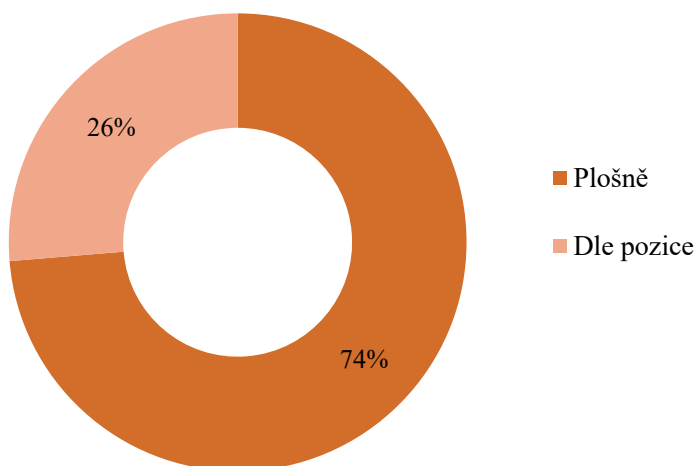
Graf. 4.10 Procentuální rozdělení způsobu financování zaměstnaneckých benefitů společnosti Y



Zdroj: Vlastní zpracování

Společnost Y poskytuje až 74 % svých benefitů plošně všem zaměstnancům, 26 % ze všech benefitů je poskytováno pouze zaměstnancům na určité pozici. Jedná se technickohospodářské pozice, u kterých je možná práce z domu a flexibilní pracovní doba. Grafické znázornění představuje graf 4.11.

Graf 4.11 Procentuální rozdělení způsobu poskytování zaměstnaneckých benefitů společnosti Y

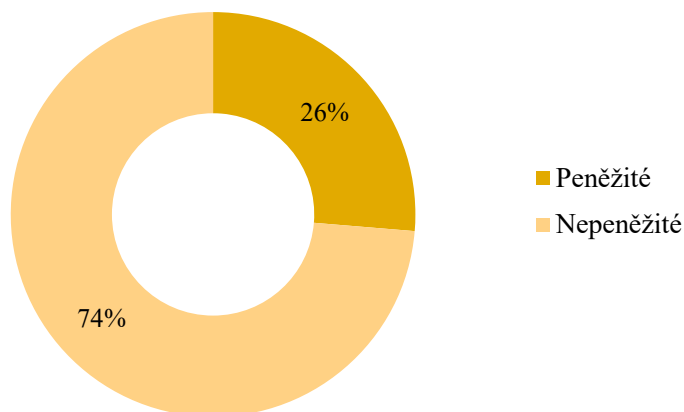


Zdroj: Vlastní zpracování

Zaměstnavatel nabízí svým zaměstnancům jak peněžité, tak nepeněžité benefity. Větší zastoupení mají nepeněžité benefity, které představují 74 % ze všech

poskytovaných benefitů, což znamená 14 z 19 benefitů. Ačkoliv jsou peněžitě benefity v českém prostředí zaměstnanci upřednostňovány, z daňového pohledu jsou často méně výhodné než ty nepeněžitě, z tohoto důvodu jsou častěji poskytovány ty nepeněžní.

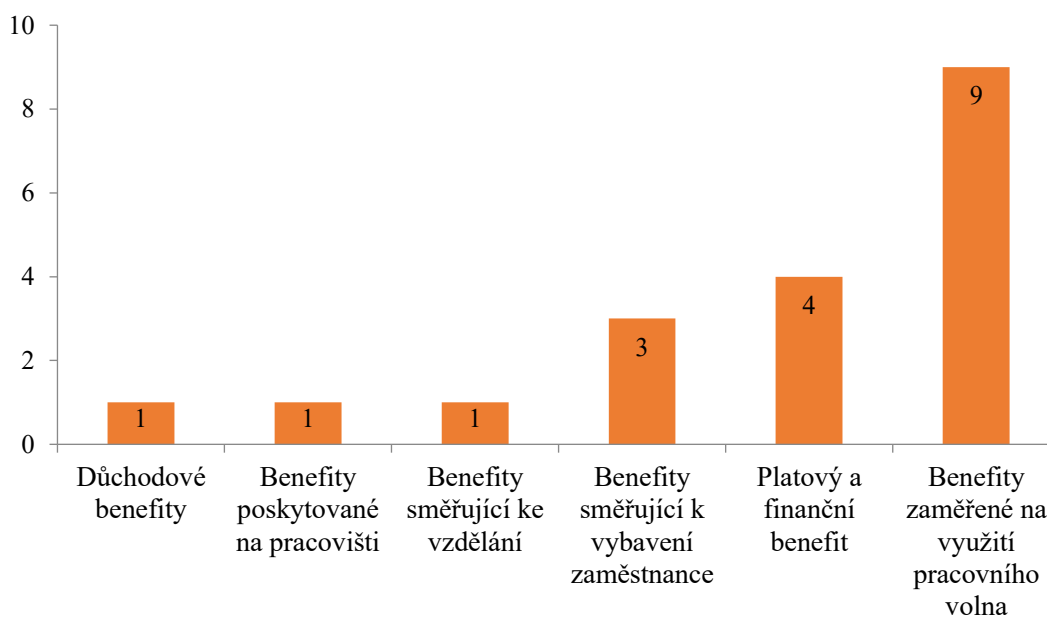
Graf 4.21 Procentuální rozdělení podle druhu peněžního plnění



Zdroj: Vlastní zpracování

Následující sloupkový graf 4.22 zobrazuje četnost benefitů ve skupinách rozdělených dle věcného hlediska podle Macháčka. Nejčetnější jsou benefity, které jsou zaměřeny na tzv. worklife balance, tedy vyrovnaní pracovního a osobního života, což koresponduje s českými i světovými trendy. Na druhém místě jsou platové a finanční benefity, které jsou v České republice stále jedny z nejoblíbenějších. Na třetí příčce jsou benefity směřující k vybavení zaměstnance.

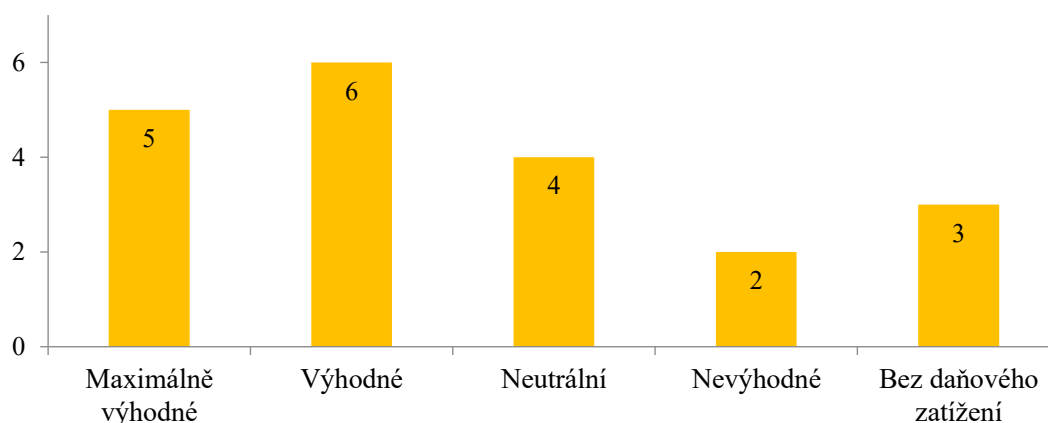
Graf 4.22 Četnost benefitů rozdělených dle věcného hlediska



Zdroj: Vlastní zpracování

Dle grafu 4.23 můžeme vidět rozložení benefitů do skupin dle daňové výhodnosti. Mezi nejposkytovanější skupiny patří daňově výhodné benefity a hned za nimi jsou maximálně daňově výhodné benefity. Tyto benefity, které se dají z daňového hlediska považovat za prospěšné, tvoří 55 % všech poskytovaných benefitů, což značí o ekonomicky příznivém balíčku benefitů. Daňově nevýhodné jsou pouze dva typy benefitů, což je nejnižší četnost ze všech kategorií.

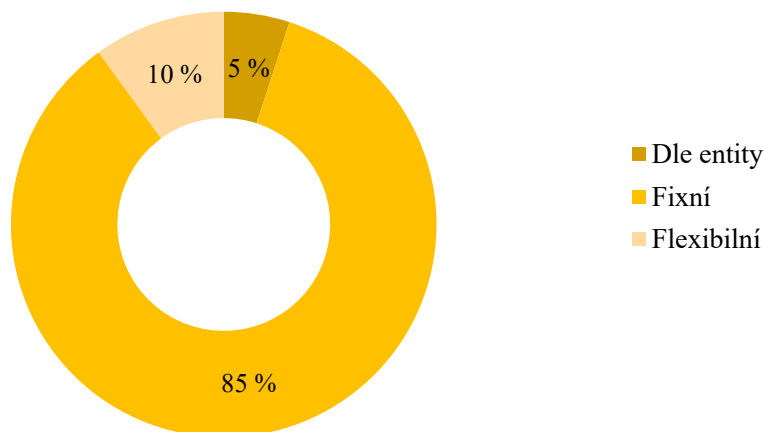
Graf 4.23 Rozdělení dle daňové výhodnosti



Zdroj: Vlastní zpracování

Ačkoliv společnost prováděla změny v oblasti formy poskytování benefitů, kdy do svého portfolia poprvé zavedla také flexibilní benefity, jejich procentuální zastoupení je pouze 10 %. Ve firmě jasně dominují fixní benefity, které tvoří 85 % ze všech poskytovaných výhod, což představuje celkem 17 druhů benefitů. Jeden z benefitů je poskytován rozlišně podle entity, v které je nabízen. Přehledně tyto informace zobrazuje graf 4.24.

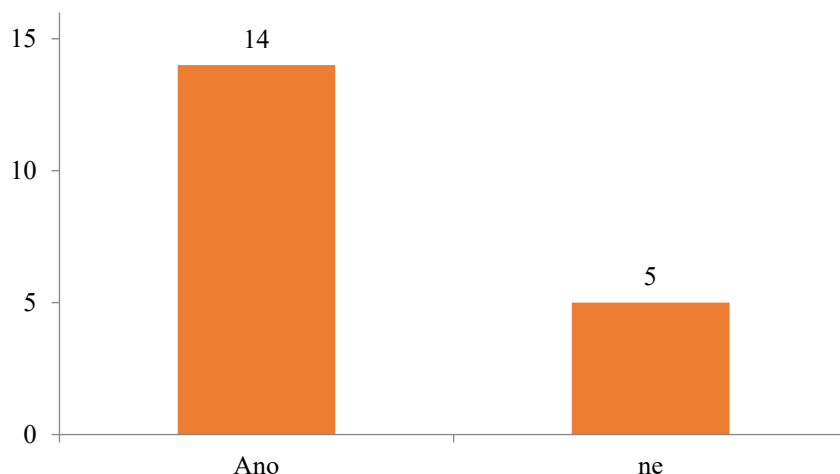
Graf 4.24 Procentuální rozložení benefitů dle formy poskytování



Zdroj: Vlastní zpracování

Jelikož v některých z entit figurují odborové organizace, nastavení benefitů není ve všech entitách shodné. Ačkoliv větší část poskytovaných výhod je plošně pro všechny entity, pět benefitů bylo vyjednáno odbory pouze pro výrobní závody.

Graf 4.25 Je daný benefit plošně poskytován pro všechny entity?



Zdroj: Vlastní zpracování

4.2.3 Inovace benefitů

Nejpodstatnější a největší změna v oblasti benefitů probíhá ve společnosti Y od října 2017, kdy postupně prochází změnou v nastavení balíčku výhod všechny entity společnosti. Tato změna byla provedena na základě průzkumu z roku 2015, kdy se zaměstnanci jasně vyslovili pro větší možnost volby v oblasti benefitů. Podstatou inovace systému je přechod z čistě fixního poskytování na kombinaci flexibilního a fixního poskytování. V rámci výběrového řízení byl vybrán poskytovatel Benefit plus pro flexibilní poskytování benefitů v rámci tzv. cafeterie. Prostředky, které by jinak byly využity na zrušené fixní benefity, tak byly přesunuty do systému cafeteria, kde si zaměstnanci sami mohou zvolit, jaký typ benefitů jim nejvíce vyhovuje. V novém systému mohou zvolit například mezi penzijním připojištěním, životním pojištěním, cestováním, stravováním, kulturou, sportem nebo wellness.

Nejprve byla transformace aplikována na benefity společnosti Y, a tak zde probíhala pilotní verze nového benefičního balíčku. Dle názorů zaměstnanců získaných z dotazníků na nové složení poskytovaných výhod byla změna klasifikována jako pozitivní a následně prochází změnou i veškeré odštěpné závody.

V rámci reformy v oblasti benefitů proběhlo několik seminářů a online kurzů pro zaměstnance, jejichž cílem bylo detailní seznámení pracovníků s novým systémem výhod a jejich využitím.

4.2.4 Výdaje na zaměstnance

K roku 2018 zaměstnávala společnost 8 462 zaměstnanců (bez členů řídicích orgánů) a jejich celkové osobní náklady činily 6 148 mil. Kč. Mzdové náklady společnosti byly 4 424 mil. Kč za rok 2018, což bylo téměř o 821 mil. více než za rok předešlý. Náklady na sociální zabezpečení, zdravotní pojištění a ostatní náklady činily v roce 2018 1 724 mil. Kč, z nichž 1 449 mil. Kč připadá na náklady na sociální zabezpečení a zdravotní pojištění.

Přesná suma celkových nákladů společnosti na zaměstnanecké benefity je těžce vyčíslitelná a výpočet by byl zdlouhavý, komplikovaný a především časově a finančně zatěžující. Následující údaje jsou z tohoto důvodu neúplné a slouží pouze k orientačnímu vyčíslení.

Tab. 4.32 Vyčíslení nákladů nejpodstatnějších benefitů společnosti Y v tis. Kč

Benefit	Suma nákladů
Systém cafeteria	213 464
Stravenky, stravné v závodních jídelnách	140 717
Životní jubilea (včetně svateb, narození dítěte, atd.)	1 206
Pracovní jubilea	19 303
Dětská rekreace	706
Jazyková výuka	639
Penzijní pojištění a životní připojištění	14 766
Celkem	390 801

Zdroj: Vlastní zpracování

Vzhledem k náročnosti a vyčíslení případně minimální dokumentace zde náklady na určité benefity chybí, což by zvýšilo o několik desítek miliónů náklady na zaměstnanecké benefity. Mezi chybějící vyčíslení patří například tyto benefity:

- multisport karta,
- svozy dělníků do práce,
- bezúročné půjčky,

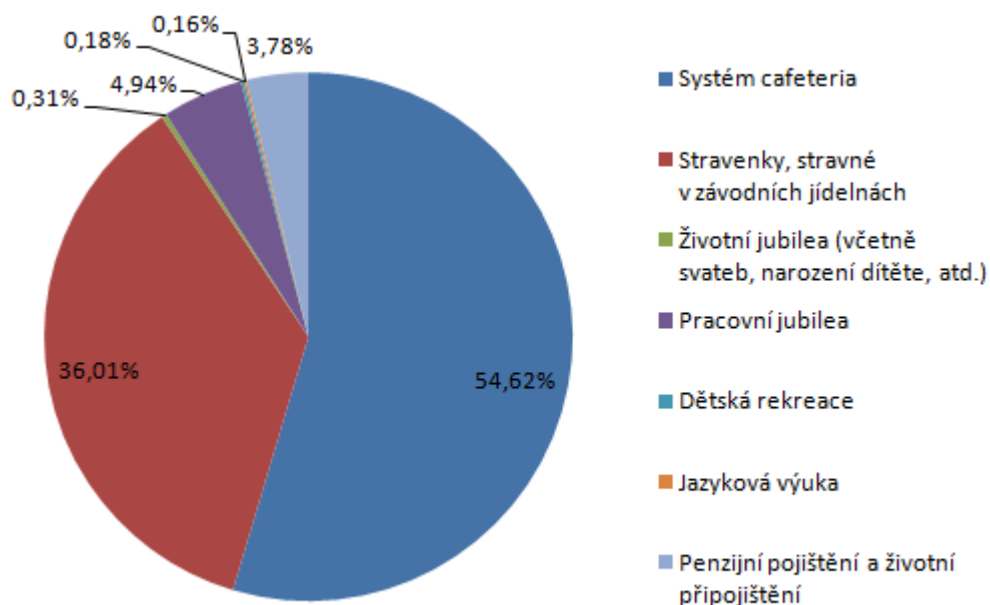
- program healthy at Y,
- sportovní dny,
- teambuildingy,
- služební automobily, telefony, notebooky, tablety, které jsou určeny také k osobnímu užívání,
- občerstvení na pracovišti.

I z takto orientačních údajů je však zřetelné, že výdaje na zaměstnanecké benefity tvoří významnou část nákladů zaměstnavatele. V tomto případě by identifikované náklady dosahovaly výše až 9 % z celkových mzdových nákladů.

Prostým dělením je možné určit přibližnou částku poskytovanou jednotlivým zaměstnancům, která v případě celkových nákladů ve výši 390 801 000 Kč a s 8 462 zaměstnanci představuje 46 183 Kč ročně na jednoho zaměstnance.

Přesné druhové složení nákladů představuje graf 4. 25. Největší finanční zatížení představuje cafeteria systém, který představuje 55 % z celkových nákladů na benefity. Druhým nejnákladnějším benefitem je příspěvek na stravování, který tvoří 36 % z celkových nákladů. Na třetím místě jsou s pouhými 4,9 % pracovní jubilea.

Graf 4. 25 Procentuální složení celkových nákladů na benefity



Zdroj: Vlastní zpracování

4.2.5 Reakce společnosti na nouzový stav COVID-19

Společnost Y v návaznosti na události zapříčiněné epidemií COVID-19 přijala nová opatření a pravidla, která nabyla účinnosti dnem vyhlášení nouzového stavu. Jelikož početná část zaměstnanců vykonává administrativní práci, byla jim nařízena práce z domu. Nebylo zapotřebí nákupu nových přístrojů, jelikož každý administrativní pracovník při nástupu dostává přenosné počítačové zařízení a jeho příslušenství.

Společnost přislíbila zaměstnancům, kteří se v souvislosti s nastalou situací dostanou do stavu finanční nouze, poskytnout bezúročnou půjčku na dobu překlenutí tohoto nepříznivého období.

Společnost u některých svých dodavatelů benefitů vyjednala uvolnění pravidel pro uplatnění jejich výhod, příkladem jsou elektronické stravenky, které nyní mohou být snadněji využity a jejich platnost byla rozšířena.⁴⁰

4.2.6 Zhodnocení benefitů a doporučení

Společnost celkově nabízí 19 různorodých benefitů, které jsou z většiny poskytovány všem entitám společnosti. Jelikož portfolio nabízených benefitů prošlo v posledních dvou letech významnou obměnou, je velice dobře poskládáno, a to jak z pohledu daňového, kdy téměř 70 % benefitů je daňově výhodných nebo vůbec finančně nezatažujících, tak z pohledu personálního, kdy se společnost drží jak světových trendů, kdy jsou nejpopulárnější benefity ke skloubení pracovního a osobního života, tak poptávky českého zaměstnance, který stále upřednostňuje finanční benefity.

Ačkoliv se během posledních změn společnost snažila do svého balíčku více zařadit flexibilní typ benefitů, ty fixní představují co do počtu podstatnou většinu. V případě nejnákladnějšího benefitu sice dominuje cafeteria, tedy flexibilní benefit, který představuje více než 54 % ze všech benefitů, ale toto číslo je značně zkreslené nedostatečným zmapováním všech vynaložených nákladů na především fixní benefity.

Společnost Y ve svých výrobních závodech stále poskytuje finanční bezúplatná plnění, která jsou daňově nevýhodná, a to i v případě životních a pracovních výročí, kdy má možnost daňové úspory. Bylo by vhodné místo finančního příspěvku poskytnout nefinanční dar do hodnoty 2 000 Kč. V takovém případě by byl náklad daňově účinný a

⁴⁰ Informace z emailové komunikace se společností Y

hodnota daru nevstupovala do vyměřovacího základu pro výpočet daně z příjmu a povinných odvodů SZP. Další variantou optimalizace je zrušení bezúplatných plnění v případě životních a pracovních výročí a hodnota daru, která by byla jinak poskytnuta zaměstnanci ve mzdě, by byla převedena do systému Cafeteria. Stejné doporučení platí i v případě společenských finančních benefitů. Hlavní bariérou k aplikaci těchto doporučení budou odbory, které si i v průběhu posledních změn vyjednaly tento typ benefitů. Je nutné jim objasnit nevýhodnost finančních darů jak pro zaměstnavatele, tak především pro zaměstnance. Jeho čistý přínos z poskytnuté výhody by mohl být daleko vyšší v případě, kdy by se hodnota těchto darů vložila např. do již zmiňované Cafeterie.

Ačkoliv je u společnosti každoročně prováděn dotazníkový průzkum zaměstnanců, jen málokdy je přímo zaměřen na zaměstnanecké benefity. Bylo by vhodné aplikovat dotazníkové šetření přímo pro tuto oblast a z jeho výsledků vyvodit závěry, které by mohly ušetřit náklady na nevyužívané benefity.

5 Závěr

Cílem této diplomové práce bylo poukázat na význam motivačního i finančního přínosu zaměstnaneckých benefitů, což bylo docíleno v druhé kapitole, která pojednává o významnosti motivace jako efektivního nástroje k docílení vyššího zisku společnosti. V následující kapitole byl zdůrazněn finanční přínos u daňově výhodných benefitů a došlo k jejich právnímu, účetnímu a daňovému vymezení. Poslední část stanoveného cíle byla naplněna v praktické části, kdy proběhla analýza benefitního systému dvou vybraných obchodních společností, bylo provedeno zhodnocení nastalých výsledků a navrhována vhodná doporučení.

Jedním z hlavních důvodů poskytování zaměstnaneckých benefitů je motivační faktor. Značná část druhé kapitoly je tak věnována způsobu motivace zaměstnanců k vyšší výkonnosti a efektivitě práce, podílu personálního marketingu na správném nastavení hodnot podniku a zvýšení motivace především skrze benefity. Z této části druhé kapitoly také vyplývá, že nezáleží na množství benefitů, ale na jejich správné skladbě v závislosti na struktuře zaměstnanců, na jejich věku, pohlaví a životním stylu. Součástí této kapitoly je historie prvních benefitů ve světě i ČR, jejich členění dle čtyř hlavních kategorií a způsoby financování v obchodních společnostech. Závěr této kapitoly je věnován trendům v oblasti poskytovaných i žádaných benefitů za posledních pár let a jako zajímavost ukončují kapitolu kuriózní benefity.

Ačkoliv benefity nejsou právně vymahatelné a slovo benefit se v žádném z českých zákonů nevyskytuje, existují právní předpisy upravující oblast odměňování zaměstnanců. Právě těmto zákonům se věnuje třetí kapitola, jež se detailně zabývá úpravou benefitů skrze zákoník práce, zákon o daních z příjmů, zákon o účetnictví a pojistné zákony. Daný úsek diplomové práce se zaměřuje především na správné účtování benefitů a jejich daňové hledisko ze strany zaměstnance i zaměstnavatele. Tyto informace jsou následně aplikovány na příkladu třech benefitů, které jsou ukázkově účetně a daňově vymezeny.

Praktická část diplomové práce se věnuje dvěma společnostem, X a Y, které byly nejprve představeny z pohledu obchodní činnosti i historie a následně byla provedena analýza všech poskytovaných benefitů. Rozbor probíhal na základě informací nabytých v druhé kapitole diplomové práce. U každé společnosti proběhl průzkum změn v oblasti benefitů za posledních deset let a k informačnímu zhodnocení

výdajů vynaložených na zaměstnance za hospodářský rok. Součástí kapitoly je reakce obchodních společností na nastalou situaci s pandemií COVID-19. Závěrem proběhlo u každé společnosti zhodnocení a následné doporučení dle výsledků zhotoveného výzkumu.

V průběhu psaní diplomové práce došlo k rozšíření viru COVID-19, který přerostl v pandemii a 12. března 2020 česká vláda vyhlásila nouzový stav. Došlo ke zrušení všech akcí, zavření restaurací a obchodů s výjimkou potravin, drogerií, lékáren a čerpacích stanic. Byly uzavřeny hranice a styk mezi lidmi byl omezen na minimum. Většina firem přišla ze dne na den o své příjmy, ačkoliv fixní výdaje zůstávaly. Ekonomika byla na dva měsíce ochromena a očekává se, že tato situace v průběhu dalších měsíců dolehne na ekonomický vývoj po celém světě. Již nyní se společnosti snaží šetřit, mnoho zaměstnavatelů uvažuje o snížení platu, ubírání benefitů nebo dokonce propouštění. Jelikož jsou benefity nenárokovým příjmem poskytovaným zaměstnavatelem dobrovolně, předpokládá se, že jako první budou ubírány náklady na zaměstnanecké benefity.

Seznam použité literatury

Odborná kniha

ČORNEJOVÁ, Helena a Petr PELECH. Zaměstnanecké výhody (benefity). In BRŮHA, Dominik a kol. *Abeceda personalisty 2020*. 10. vyd. Olomouc: ANAG, 2020. 527 s. ISBN 978-80-7554-260-1.

MACHÁČEK, Ivan. *Zaměstnanecké benefity a daně*. 5. vyd. Praha: WoltersKluwer ČR, 2019. 249 s. ISBN 978-80-7598-361-9.

MARTOCCHIO, Joseph J. *Employee Benefits: a Primer for Human Resource Professionals*. 5th ed. New York, NY: McGraw-Hill/Irwin, 2014. 381 p. ISBN 978-0-07-802948-6.

PELECH, Petr a Iva RINDOVÁ. *Zdanění mezd, platů a ostatních příjmů ze závislé činnosti v roce 2019*. 27. vyd. Olomouc: ANAG, 2019. 400 s. ISBN 978-80-7554-191-8.

KOTLER, Philip a Gary ARMSTRONG. *Principle sof marketing*. 14th ed. Harlow: Pearson, c2012. ISBN 978-0-273-75243-1.

KRÁSNÁ, S. *Pracovní spokojenost jako specifický komponent interního marketingu*. 1. vyd. České Budějovice: Vysoká škola evropských a regionálních studií, 2016. 90 s. ISBN 978-80-87472-96-5.

KRBEČKOVÁ, Marie a Jindřiška PLEŠNÍKOVÁ. *FKSP, sociální fondy, benefity a jiná plnění*. 5. vyd. Olomouc: ANAG, 2016. 184 s. ISBN 978-80-7554-017-1.

RYBKA, Zdeněk. *Základní zásady Baťova systému řízení*. 4. vyd. Zlín: Fosfa, 2016. 120 s. ISBN 978-80-906540-1-3.

MYSLIVCOVÁ, Světlana a spol. *Personální marketing a budování značky zaměstnavatele*. 1. vyd. Liberec: Technická univerzita v Liberci, 2017. ISBN 978-80-7494-382-9.

Vyhlášky a zákony

Vyhláška č. 114/2002 Sb., o fondu kulturních a sociálních potřeb, ve znění pozdějších předpisů

Zákon č. 89/2012 Sb., občanský zákoník, ve znění pozdějších předpisů

Zákon č. 235/2004 Sb., o dani z přidané hodnoty, ve znění pozdějších předpisů

Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů

Zákon č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů, ve znění pozdějších předpisů

Zákon č. 589/1992., o pojistném na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů

Zákon č. 592/1992 Sb., o pojistném na veřejné zdravotní pojištění, ve znění pozdějších předpisů

Elektronické dokumenty a ostatní

ARTIN.CZ, *Zavádíme neomezenou dovolenou* [online; cit. 6. 3. 2020]. Dostupné z: <<https://www.artin.cz/zavadime-neomezenou-dovolenou/>>.

AZ-DATA. *Průvodce zaměstnaneckými benefity* [online; cit. 1. 2. 2020]. Dostupné z: <<https://www.az-data.cz/clanky/pruvodce-zamestnaneckymi-benefity>>.

BUSINESSANIMALS.CZ. *Maslowova pyramida potřeb a pracovní výkon* [online; cit. 19. 3. 2020]. Dostupné z: <<https://www.businessanimals.cz/maslowova-pyramida-potreb/>>.

CENTRUM-KAŠPAR. *Firemní hity: nadčasové benefity* [online; cit. 1. 2. 2020]. Dostupné z: <https://www.centrum-kaspar.cz/wp-content/uploads/2018/06/Firemni_hity_nadcasove_benefity.pdf?fbclid=IwAR1CVZ81XEjDIY0WQYmzKelGClyLBRIaEtXWyuMFvsC-0SR-aKoPgr8kNhM>.

COBURGBANK.CO.UK. *18 of Google's Employee Perks You're Missing Out On* [online; cit. 6. 3. 2020]. Dostupné z: <<https://www.coburgbanks.co.uk/blog/friday-funnies/googles-employee-perks/>>.

ČESKÝ STATISTICKÝ ÚŘAD. *Tab. 05.01 Zaměstnanost a nezaměstnanost v České republice podle výsledků výběrového šetření pracovních sil (VŠPS)* [online; cit. 15. 1. 2020]. Dostupné z: <https://www.czso.cz/documents/10180/91917748/32018119_0501.pdf/7f778284-8652-4e4b-9bcc-5b24835dc45c?version=1.0>.

ČESKÝ STATISTICKÝ ÚŘAD. *Věkové složení obyvatelstva* [online; cit. 6. 3. 2020]. Dostupné z: <<https://www.czso.cz/csu/czso/vekove-slozeni-obyvatelstva-g598foxrzn>>.

DEMOGRAFIE.INFO. *Charakteristiky věkové skladby a indexy zatížení produktivní složky obyvatelstva ČR mezi lety 2000-2065, vybrané roky* [online; cit. 6. 3. 2020]. Dostupné z: <http://www.demografie.info/?cz_detail_clanku=&artclID=824>.

DU.CZ. *Závodní stravování* [online; cit. 1. 4. 2020]. Dostupné z: <<https://www.du.cz/33/zavodni-stravovani-uniqueidmRRWSbk196FNf8-jVUh4EpHj09OBNF6ybpDy6vfCR2s/>>.

ECHO24.CZ. *Ministerstvo financí chystá zásadní změnu stravenek. Místo nich nabídne peníze* [online; cit. 2. 4. 2020]. Dostupné z: <<https://echo24.cz/a/SdrAJ/ministerstvo-financi-chysta-zasadni-zmenu-ve-stravenkach-misto-nich-nabidne-penize>>.

FINANCE.CZ. *Stravenkový paušál versus stravenky: kdo je pro a kdo proti?* [online; cit. 2. 4. 2020]. Dostupné z: <https://www.finance.cz/530755-kdo-je-proti-stravenkovemu-pausalu/?_fid=qo16#survey-place>.

FINANCE.IDNES.CZ. *Přehledně: Které benefity jsou nejvýhodnější a na které se doplácí* [online; cit. 2. 2. 2020].

Dostupné z: <https://finance.idnes.cz/zamestnani-benefity-bonusy-dane-dar-pwc-zamestnavatel-pln-/podnikani.aspx?c=A180219_213920_podnikani_kho>.

GRAFTON.CZ. *Top10 nejžádanějších benefitů 2016* [online; cit. 6. 3. 2020].

Dostupné z: <<https://www.grafton.cz/cs/o-nas/medialni-zona/archiv-2016/uchazeci-maji-zajem-o-jazykove-vzdelavani-13-plat-a-volno>>.

GRAFTON.CZ. *Top10 nejžádanějších benefitů 2017* [online; cit. 6. 3. 2020].

Dostupné z: <<https://www.grafton.cz/cs/o-nas/medialni-zona/archiv-2017/tiskove-zpravy-2017/tradicni-benefity-netahnou-zamestnanci-maji-zajem-o-prispevky-na-bydleni-ci-osobniho-kouce>>.

GRAFTON.CZ. *Top10 nejžádanějších benefitů 2018* [online; cit. 6. 3. 2020].

Dostupné z: <<https://www.grafton.cz/cs/o-nas/medialni-zona/archiv-2018/tiskove-zpravy-2018/top-3-benefity-ceskych-zamestnancu-penize-dovolena-nad-ramec-zakona-a-flexibilita>>.

HARDYN.CZ. *Co je motivace a jak správně motivovat?* [online; cit. 20. 3. 2020].

Dostupné z: <<https://www.hardyn.cz/motivace/>>.

IDNES.CZ. *Ministerstvo zvažuje poukazy na dovolenou pro zaměstnance i OSVČ* [online; cit. 2. 4. 2020].

Dostupné z: <https://www.idnes.cz/ekonomika/domaci/koronavirus-mmr-cestovni-ruch.A200323_142340_ekonomika_ven>.

INTUITIVNIMARKETING.CZ. *Na čem záleží věrnost zákazníka* [online; cit. 15. 2. 2020].

Dostupné z: <<https://www.intuitivnimarketing.cz/maloobchod/hodnoty-na-nichz-postavite-vernost-zakaznika>>.

PORTAL.POHODA.CZ. *Účtová osnova* [online; cit. 5. 4. 2020].

Dostupné z: <https://portal.pohoda.cz/image/uctova_osnova_web.aspx/>.

PORTAL.POHODA.CZ. *Účtování firemních benefitů* [online; cit. 5. 4. 2020].

Dostupné z: <<https://portal.pohoda.cz/dane-ucetnictvi-mzdy/ucetnictvi/uctovani-firemnich-benefitu/>>.

ROKLEN24.CZ. *Studie PayWell: České firmy sázejí na benefity* [online; cit. 15. 2. 2020].

Dostupné z: <<https://roklen24.cz/a/SESar/studie-paywell-ceske-firmy-sazeji-na-benefity>>.

USTAVPRAVA.CZ. *Co není zakázáno, je dovoleno* [online; cit. 21. 2. 2020].
Dostupné z: <<https://www.ustavprava.cz/blog/2018/08/co-neni-zakazano-je-dovoleno/>>.

VIMVIC.CZ. *Nejšílenější firemní a zaměstnanecké benefity* [online; cit. 6. 3. 2020]
Dostupné z: <<https://www.vimvic.cz/clanek/nejsilenejsi-firemni-a-zamestnanecke-benefity>>.

VODAFONE.CZ. *Tisková zpráva* [online; cit. 6. 3. 2020] Dostupné z:
<<https://www.vodafone.cz/o-vodafonu/o-spolecnosti/pro-media/tiskove-zpravy/detail/vodafone-prichystal-unikatni-zamestnanecke-benefit/>>.

VODAFONE GROUP. *Maternomics* [dokument][online; cit. 6. 3. 2020].
Dostupné z: <<https://www.youtube.com/watch?v=FpxYpymkyt8&feature=youtu.be>>.

ZONKY.CZ. *Nežádanější a nejsílenější benefity zaměstnanců; jaké to jsou?* [online; cit. 6. 3. 2020].
Dostupné z: <<https://www.zonky.cz/zonkytimes/nezadanejsi-a-nejsilenejsi-benefity-zamestnancu-jake-to-jsou/>>.

Ostatní

Emailová komunikace se společností X

Emailová komunikace se společností Y

Výroční zpráva společnosti X

Výroční zpráva společnosti Y

Seznam zkratek

a.s.	akciová společnost
ČR	Česká republika
ČSÚ	Český statistický úřad
FKSP	Fond kulturních a sociálních potřeb
s.r.o.	společnost s ručením omezeným
SZP	sociální a zdravotní pojištění
USA	Spojené státy americké
ZáP	Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce
ZDP	Zákon č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů

Prohlašuji, že

- jsem byla seznámena s tím, že na mou diplomovou práci se plně vztahuje zákon č. 121/2000 Sb. – autorský zákon, zejména § 35 – užití díla v rámci občanských a náboženských obřadů, v rámci školních představení a užití díla školního a § 60 – školní dílo;
- beru na vědomí, že odevzdáním diplomové práce souhlasím se zveřejněním své práce podle zákona č. 111/1998 Sb. o vysokých školách a o změně a doplnění dalších zákonů (zákon o vysokých školách), ve znění pozdějších právních předpisů, bez ohledu na výsledek obhajoby;
- beru na vědomí, že Vysoká škola báňská – Technická univerzita Ostrava (dále jen VŠB-TUO) má právo nevýdělečně, ke své vnitřní potřebě, diplomovou práci užít (§ 35 odst. 3);
- souhlasím s tím, že diplomová práce bude v elektronické podobě archivována v Ústřední knihovně VŠB-TUO. Souhlasím s tím, že bibliografické údaje o diplomové práci budou zveřejněny v informačním systému VŠB-TUO;
- bylo sjednáno, že s VŠB-TUO, v případě zájmu z její strany, uzavřu licenční smlouvu s oprávněním užít dílo v rozsahu § 12 odst. 4 autorského zákona;
- bylo sjednáno, že užít své dílo, diplomovou práci, nebo poskytnout licenci k jejímu využití mohu jen se souhlasem VŠB-TUO, která je oprávněna v takovém případě ode mne požadovat přiměřený příspěvek na úhradu nákladů, které byly VŠB-TUO na vytvoření díla vynaloženy (až do jejich skutečné výše).

V Ostravě dne 15. 5. 2020



Bc. Ludmila Podešvová